

**Kepemimpinan Perempuan Gaya *Mother, Seductress, Pet* dan *Iron Maiden*
Terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban**

Los 16 - 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : Yustian Rahayu
Nomor Mahasiswa : 10311028
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018**

**Kepemimpinan Perempuan Gaya *Mother, Seductress, Pet* dan *Iron Maiden*
Terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban**

Los 16 - 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta

Halaman Judul

SKRIPSI

disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar

Sarjana

Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Yustian Rahayu
Nomor Mahasiswa : 10311028
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme

“Dengan ini saya menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 16 April 2018



HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

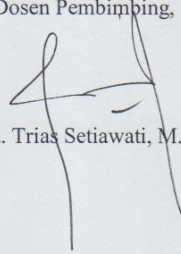
Halaman Pengesahan Skripsi

**Kepemimpinan Perempuan Gaya *Mother, Seductress, Pet* dan *Iron Maiden*
Terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban**

Los 16 - 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta

Nama : Yustian Rahayu
Nomor Mahasiswa : 10311028
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 16 April 2018
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,


Dra. Trias Setiawati, M.Si

MOTTO

Halaman Motto

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(QS. Al-Baqarah : 153)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga suatu kaum itu sendiri megubah apa yang ada pada diri mereka”

(QS. Ar Ra'du: 11)

“Harga kebaikan manusia adalah diukur menurut apa yang telah diperbuatnya”

(Ali Bin Abi Thalib)

“If you never try, you'll never know what you are capable of”

(John Barrow)

**Kepemimpinan Perempuan Gaya *Mother*, *Seductress*, *Pet* dan *Iron Maiden*
Terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban
Los 16 - 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta**

Yustian Rahayu
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
Yustianrahayu@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana Kepemimpinan Perempuan Gaya *Mother*, *Seductress*, *pet* dan *Iron Maiden* terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 - 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta secara simultan maupun parsial. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Responden pada penelitian ini adalah sebanyak 52 orang. Metode analisis data menggunakan uji f, uji t, dan analisis regresi linear berganda dengan alat uji software SPSS 21 sebagai alat analisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Kepemimpinan Perempuan yang terdiri dari faktor *Mother*, *Seductress*, *pet* dan *Iron Maiden* berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 - 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta. Secara parsial faktor *Mother*, *pet* dan *Iron Maiden* terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 - 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta. Namun faktor *Seductress* tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 - 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Perempuan, Pengembangan Usaha*

Abstract

The purpose of this study to determine whether women's leadership factors have an influence on business development with the variables jointly, in persial, and in this study is the type of quantitative data, while the method of collecting data to measure the variables by using questionnaires. In analyzing the data using descriptive and inferential analysis, while statistical tools using multiple linear regression. The results have been tested to prove: That there is a mutual influence between women's leadership towards the development of convection and batik clothing business in the community of los 16-17 in Beringharjo Market Yogyakarta. Based on the test with t test partially that has significant influence mother, pet, iron maiden from female leadership variable, while the seductress variable has no significant influence. It can be concluded that the most dominant female leadership variable in the effort of business development is pet.

Keywords : *Women Leadership, Mother, Seductrees, Pet, Iron Maiden, Business Development*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul “Kepemimpinan Perempuan Gaya *Mother, Seductress, pet dan Iron Maiden* terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 - 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta”. Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatNya dengan segala keistimewaanNya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia dalam berperilaku, menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi, akan tetapi penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat dukungan, doa, bantuan dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, atas segala bentuk bantuan, dorongan dan bimbingan tersebut, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, hidayahNya kepada penulis hingga saat ini.
2. Bapak dan Ibu, serta Kakak tercinta yang selalu memberikan masukan, petunjuk, doa dan motivasi, sehingga memberi kelancaran bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi dan meraih cita-cita.

3. Bapak Nandang Sutrisno, S.H., M.Hum., LL.M., PhD selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
4. Bapak Dr. D. Agus Harjito, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Sutrisno, Drs, MM., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Ibu Dr. Trias Setiawati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, motivasi dan ilmu yang diberikan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
7. Ketua Paguyuban Los 16-17 Pasar Beringharjo Yogyakarta beserta seluruh anggota paguyuban yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian.
8. Teman-teman terdekat Mara, Nanda, Nana, dan Ninit atas berbagi pengalaman, informasi dan hiburannya sehingga penulis tetap semangat dalam menyusun Tugas Akhir Skripsi. *Keep in touchya!*
9. Teman-teman seperjuangan skripsi Ibu Dr. Trias Setiawati, M.Si terima kasih atas masukan, dorongan dan bantuannya selama ini.

Sebagai Penutup, penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan laporan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penelitian ini.

Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Yogyakarta, 25 April 2018
Penulis,

Yustian Rahayu

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pengesahan Skripsi	Error! Bookmark not defined.
Berita Acara Tugas Akhir/Skripsi	iv
Halaman Motto	iv
Abstrak	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori.....	28
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	30
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	34
2.2.4 <i>Peran Soft dan Hard Approach</i> Sumber Daya Manusia	35
2.2.4.1 <i>Soft Approach</i>	36
2.2.4.2 <i>Hard approach</i>	38
2.2.5 Kepemimpinan	39
2.2.5.1 Pengertian Kepemimpinan	39
2.2.5.2 Fungsi Kepemimpinan	40
2.2.5.3 Pendekatan-pendekatan Kepemimpinan	42
2.2.5.4 Tipe Kepemimpinan	44
2.2.5.5 Kepemimpinan Perempuan	49
2.2.6 <i>Gender</i>	50
2.2.7 Pengembangan Usaha	52
2.2.7.1 Profile Pengusaha Sukses.....	52
2.2.7.2 Strategi Dalam Pengembangan Usaha	52
2.2.7.3 Ciri-Ciri Karakter Wirausaha atau Pengusaha	56
2.2.7.4 Paguyuban.....	59
2.2.8 Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Pengembangan Usaha ..	59
2.2.9 Kerangka Penelitian	60
2.2.10 Hipotesis Penelitian.....	61
BAB III METODE PENELITIAN	63
3.1 Pendekatan Penelitian.....	63

3.2 Lokasi Penelitian	63
3.3 Variabel penelitian	65
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	66
3.5 Parameter	67
3.6 Populasi dan Sampel.....	75
3.7 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	75
3.8 Uji Instrumen Penelitian	78
3.9 Rancangan Analisis Data	80
3.10 Uji Asumsi Klasik	80
3.11 Regresi Linear Berganda	83
3.12 Uji Hipotesis	84
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	88
4.1 Uji Instrumen Penelitian	88
4.1.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	88
4.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	94
4.2 Analisis Deskriptif Penelitian	95
4.3 Uji Asumsi Klasik	114
4.4. Analisis Inferensial.....	119
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	119
4.4.2 Pengujian Hipotesis.....	122
4.5 Pembahasan.....	129
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	142

5.1 Kesimpulan	142
5.2 Saran	143
DAFTAR PUSTAKA	145
LAMPIRAN	147

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Tujuan Perusahaan.....	35
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual penelitian.....	60
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas.....	115
Gambar 4.2 Hasil P-P Plot	116
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	118

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Review Jurnal.....	22
Tabel.2.2 Review Teori.....	23
Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel	90
Tabel 4.2 Hasil Pengukuran Validitas Variabel Mother	90
Tabel 4.3 Hasil Pengukuran Validitas Variabel Seductress.....	91
Tabel 4.4 Hasil Pengukuran Validitas Variabel Pet	91
Tabel 4.5 Hasil Pengukuran Validitas Variabel Iron Maiden	92
Tabel 4.6 Hasil Pengukuran Validitas Variabel Pengembangan Usaha	92
Tabel 4.7 Distribusi setelah uji validitas dan uji reliabilitas	94
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas	95
Tabel 4.9 Jenis Kelamin Responden.....	96
Tabel 4.10 Usia Responden.....	97
Tabel 4.11 Tingkat Pendidikan Responden.....	98
Tabel 4.12 Usia Usaha Responden	99
Tabel 4.13 Penghasilan perbulan dari hasil penjualan.....	99
Tabel 4.14 Jumlah karyawan	100
Tabel 4.15 Jenis Usaha.....	101
Tabel 4.16 Karakteristik Mother	103
Tabel 4.17 Karakteristik seductress	104
Tabel 4.18 Karakteristik Pet.....	105

Tabel 4.19 Karakteristik Iron Maiden.....	106
Tabel 4.20 Karakteristik Merencanakan Bisnis.....	107
Tabel 4.21 Karakteristik Target Bisnis	108
Tabel 4.22 Karakteristik Modal Berwirausaha.....	109
Tabel 4.23 Karakteristik Startegi Memilih Lokasi	110
Tabel 4.25 Karakteristik Strategi Pemasaran	111
Tabel 4.26 Karakteristik Strategi Keuangan	112
Tabel 4.27 Karakteristik Strategi Bersaing	113
Tabel 4.28 Asumsi Klasik Multikolinieritas	117
Tabel 4.29 Estimasi Regresi Linear Berganda	120
Tabel 4.30 Rekapitulasi Hipotesis.....	129

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	148
2. Hasil Uji Validitas Mother	159
3. Hasil Uji Validitas Seductress	161
4. Hasil Uji Validitas Pet.....	163
5. Hasil Uji validitas Iron Maiden	165
6. Deskriptif Mother.....	167
7. Deskriptif Seductress	169
8. Deskriptif Pet	172
9. Deskriptif Iron Maiden.....	175
10. Deskriptif Pengembangan Usaha	179
11. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	193
12. Persamaan Regresi	196
13. Surat Penelitian	197
14. Dokumentasi Penelitian.....	198
15. Biodata Peneliti.....	201

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Berkembang pesatnya usaha bisnis di Indonesia khususnya di Pulau Jawa mendorong para pengusaha mendirikan suatu usaha dagang, baik dalam skala besar maupun kecil yang memerlukan seseorang yang akan memimpin jalannya usaha tersebut. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2011). Dari hal tersebut dapat dipastikan bahwa pemimpin mempunyai peran yang begitu berarti di dalam sebuah perusahaan.

Pemimpin dalam perusahaan biasanya didominasi oleh kaum pria. Sebenarnya menjadi pemimpin tidak ada suatu keharusan laki-laki atau perempuan, sebab sehebat apapun laki-laki memimpin pasti juga memiliki kekurangan. Begitu pula dengan pemimpin perempuan pasti tidak luput dari kekurangan. Hal ini menunjukkan pentingnya memotivasi perempuan bahwa tidak ada yang tidak mungkin walau dengan keterbatasan. Dunia memang berkata jika kesenjangan *gender* telah dihilangkan. Namun, pada kenyataannya masih banyak mata yang memandang perempuan berbeda dengan laki-laki, khususnya dalam dunia bisnis.

Keterlibatan perempuan dalam berperan di dunia bisnis adalah hal yang menarik untuk diperbincangkan dan didiskusikan, Terlebih lagi dalam hal kepemimpinan yang menempatkan perempuan pada kondisi yang kurang menguntungkan. Hal ini dikarenakan karakter pemimpin maskulin lah yang terbukti paling banyak memberikan kesuksesan atau keefektifan dalam kepemimpinan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Purnamasari (2012) mengatakan bahwa pemimpin perempuan di era ini sangatlah memungkinkan. Pendidikan sebagai ilmu pengetahuan sesuai dengan kecenderungan masing-masing, termasuk di dalamnya ilmu ekonomi dan bisnis harus terus menerus diperjuangkan agar menjamin akses dan kesetaraan perempuan sehingga pada masa sekarang perempuan mampu menjadi seorang pemimpin.

Peran pemimpin perempuan dengan gaya yang berbeda-beda sesuai dengan karakter masing-masing, diharapkan mampu mempengaruhi menentukan tujuan usaha bisnis yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Muller (2006) di Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam, menunjukkan bahwa menjadi pemimpin perempuan tidaklah mudah, meskipun perempuan umumnya mengawali usaha bisnisnya untuk menambah penghasilan suami. Dalam jangka panjang usaha para perempuan seringkali terlihat menjadi sumber utama pendapatan keluarga. Disamping menjadi pemimpin, perempuan memiliki tanggungjawab untuk menangani tugas rumah tangga. Pemimpin perempuan menghabiskan waktu dalam usaha mereka sebanyak laki-laki pengusaha lainnya, tetapi seringkali saat laki-laki pengusaha dapat

bersantai, perempuan pengusaha akan terus bekerja menyelesaikan pekerjaan rumah tangga. Selain itu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2013) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Pengembangan Usaha Bisnis Keluarga “BAKPIA PATHUK” di KOPERASI SUMEKAR menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan yang terdiri dari faktor kepemimpinan perempuan mother, seductress, pet, dan iron maiden memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan usaha.

Seiring berjalannya waktu kepemimpinan perempuan menjadi hal yang biasa, terutama di Negara Indonesia banyak sekali bisnis yang didirikan oleh seorang perempuan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Khakimah (2006) di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dengan demikian perempuan menjadi seorang pemimpin adalah hal yang lumrah dan tetap akan mempengaruhi terhadap tujuan-tujuan atau target yang hendak dicapai. Hasil penelitian Khakimah (2006) didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Carter (2006) yang berjudul Women’s Business Ownership: Recent Research And Policy Development. Dimana hasil penelitian Carter (2006) membuktikan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Ada berbagai macam hal yang harus dilakukan untuk mencapai kesuksesan terutama dalam dunia bisnis yaitu adanya strategi yang harus dicapai perusahaan diantara lain adalah : mempunyai rencana bisnis, menentukan target bisnis, modal,

memilih strategi pemasaran yang tepat, melakukan strategi keuangan yang tepat dan memiliki strategi bersaing yang baik.

Dalam dunia bisnis di Indonesia khususnya di Kota Yogyakarta yang dikenal sebagai kota pariwisata telah banyak melahirkan berbagai macam jenis produk andalan Kota Yogyakarta. Pasar Beringharjo merupakan salah satu *icon* Kota Yogyakarta, kurang lengkap jika berkunjung ke Kota Yogyakarta tidak mengunjungi Pasar Beringharjo yang sebagian besar pedagangnya adalah perempuan. Banyaknya produk yang dipasarkan dalam Pasar Beringharjo ini membuat Dinas Pasar Beringharjo membuat los-los untuk mempermudah para konsumen untuk mencari toko-toko tujuannya. Dikarenakan banyaknya los yang terdapat di Pasar Beringharjo maka beberapa pemilik toko berinisiatif untuk membentuk suatu paguyuban pedagang pasar. Pembentukan paguyuban pedagang ini bertujuan untuk memudahkan koordinasi antara pedagang satu dengan pedagang lainnya. Selain itu dengan adanya suatu paguyuban pedagang dapat mempermudah melakukan suatu tindakan ketika dihadapkan dengan permasalahan yang berkaitan dengan aktivitas perdagangan sekalipun belum mendapatkan dukungan dari pihak dinas pasar.

Berdasarkan survey sederhana yang dilakukan oleh peneliti di Pasar Beringharjo ditemukan bahwa sebagian besar pedagang pakaian di Pasar Beringharjo tidak hanya didominasi oleh kaum pria. Namun kaum wanita atau ibu – ibu memiliki peran penting dimana merekalah yang mempunyai kios atau toko pakaian tersebut.

Paguyuban Los 16 dan Los 17 Pasar Beringharjo yang terdiri dari para pedagang pakaian konveksi dan batik los 16 dan 17 ini memiliki tujuan dalam mendi rikannya yaitu, (1) memudahkan akses perhubungan dengan pengelola Dinas Pasar Beringharjo, (2) memudahkan anggota paguyuban mencari bantuan permodalan, (3) memudahkan para pedagang untuk cepat menyelesaikan permasalahan yang ada tanpa harus menunggu instruksi dari pengelola dinas pasar. Paguyuban Los 16 dan Los 17 Pasar Beringharjo memiliki 52 orang anggota yang terdiri dari pemilik maupun penyewa toko atau kios pakaian konveksi dan batik yang berlokasi di Los 16 dan Los 17. Kegiatan yang dikelola dalam paguyuban ini adalah simpan pinjam dan telah merumuskan beberapa kegiatan seperti bakti sosial dan out bound.

Berdasarkan survey sederhana yang dilakukan oleh peneliti di Paguyuban Los 16 dan Los 17 Pasar Beringharjo ditemukan bahwa sebagian besar pedagang pakaian di Pasar Beringharjo tidak hanya didominasi oleh kaum pria. Namun kaum wanita atau ibu – ibu memiliki peran penting dimana merekalah yang mempunyai kios atau toko pakaian tersebut. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik mengambil topic penelitian yang berjudul **“Kepemimpinan Perempuan Gaya *Mother, Seductress, pet dan Iron Maiden* terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 - 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta”**

Dalam penelitian ini, Kepemimpinan Perempuan (X) diukur dari faktor – faktornya yaitu *mother, seductress, pet, dan iron maiden*, sedangkan variabel dependennya adalah Pengembangan Usaha (Y).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas agar dapat lebih focus pada penelitian, maka dibuatlah rumusan masalah diantaranya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh dari faktor-faktor kepemimpinan perempuan yang terdiri dari *mother, seductress, pet* dan *iron maiden* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta secara parsial?
2. Adakah pengaruh dari faktor – faktor kepemimpinan perempuan yang terdiri dari *mother, seductress, pet* dan *iron maiden* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta secara simultan?
3. Faktor kepemimpinan perempuan manakah yang paling berpengaruh terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta yang paling dominan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diharapkan dapat menjawab sasaran akhir yang hendak dicapai dari penelitian yang dilakukan, diantaranya adalah:

1. Menganalisa pengaruh dari faktor-faktor kepemimpinan perempuan yang terdiri dari *mother, seductress, pet* dan *iron maiden* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta secara parsial.

2. Menganalisa pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta secara simultan
3. Menganalisa Faktor kepemimpinan perempuan manakah yang paling berpengaruh terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta yang paling dominan

Manfaat Penelitian

Dari tujuan yang telah dituturkan diatas, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi peneliti sendiri, peneliti lain, maupun bagi organisasi.

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan keilmuan dan kefahaman dalam bidang teori dan mengetahui kondisi lingkungan kerja yang sesungguhnya pada dewasa ini.

2. Bagi peneliti lain

Dapat dijadikan pembelajaran yang bersifat kontinyu.

3. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan referensi dalam gaya kepemimpinan agar menjadi bahan pertimbangan dalam kebijakan dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan pengembangan usaha.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

1. Purnamasari (2012) “Mencari Model Perempuan Pemimpin di Era Wikinomics”.

Penelitian ilmiah ini mengenai pandangan konservatif telah membatasi perjuangan perempuan hanya dalam ruang sempit bernama keluarga, tetapi sesungguhnya pandangan tauhid, paradigma kesetaraan manusia dan keadilan, memberikan peluang kepada perempuan untuk melakukan perjuangan dalam ruang-ruang sosial, budaya, ekonomi, agama dan politik. Perjuangan membangun kebersamaan dan tanpa diskriminasi, menegakkan keadilan dan menghapus segala bentuk kezaliman.

Perjuangan keadilan bagi perempuan tentu tidak melulu untuk perempuan, tetapi juga untuk kehidupan yang adil, kedamaian, kesejahteraan bagi semua, perempuan dan laki-laki. Menjadi perempuan pemimpin tentu membutuhkan kualifikasi, syarat-syarat dan kewajiban yang diembannya. Ada banyak definisi mengenai kepemimpinan tergantung pada perspektif yang digunakan. Peran perempuan sebagai pemimpin seringkali terhalangi oleh persepsi, pemahaman, dan konstruksi sosial-budaya-ekonomi-agama politik yang ada di tengah masyarakat. Seringkali perempuan dianggap lemah dan tidak dapat menjadi pemimpin. Perbedaan jenis kelamin bukan alasan untuk meminggirkan,

memarjinalkan, mendominasi bahkan mendzalimi pihak lain. Jadi, atas nama apapun tidaklah adil jika perolehan hasil usaha perbedaan jenis kelamin.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Perempuan pemimpin dalam era wikonomics sangatlah dimungkinkan. Pendidikan sebagai gerbang utama bagi perempuan mendapatkan ilmu pengetahuan sesuai dengan kecenderungan masing-masing, sesuai dengan bakat yang dimiliki, termasuk di dalamnya ilmu ekonomi dan bisnis harus terus menerus diperjuangkan agar menjamin akses dan kesetaraan bagi perempuan.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan perempuan. Perbedaannya penulis menekankan kepemimpinan perempuan dalam dunia usaha sedangkan Purnama menekankan pada perbedaan *genre* atau perbedaan jenis kelamin.

2. Muller (2006) “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perempuan Pengusaha dalam Mendirikan dan Mengembangkan Usahanya di Propinsi NAD”. Di provinsi Aceh banyak perempuan yang menjalankan usaha, dan beberapa dari mereka cukup berhasil. Karena persepsi sosial budaya kelihatannya lebih dapat diterima bagi perempuan untuk memulai usaha daripada bekerja di perusahaan. Hal ini benar khususnya bagi usaha rumahan karena hal ini memungkinkan gabungan antara tanggung jawab keluarga dan usaha. Bagaimanapun, kelihatannya juga dapat diterima bagi perempuan untuk menjalankan usaha di pasar sepanjang tanggung

jawab keluarga tidak dirugikan, yang mana paling sering terjadi, saat anak-anak tumbuh besar.

Meskipun perempuan umumnya mengawali usahanya untuk menambah pendapatan suami, dalam jangka panjang usaha para perempuan seringkali terlihat menjadi sumber utama pendapatan keluarga. Bagaimanapun, hal ini seringkali tidak diketahui oleh keluarga dan masyarakat karena suami umumnya mempertahankan status sebagai kepala rumah tangga. Lebih jauh lagi, hal ini menjadi tanggung jawab sendiri istri untuk menangani tugas rumah tangga. Hal ini menyebabkan tugas dengan beban berlebih khususnya bagi usahawati yang berhasil. Perempuan-perempuan ini menghabiskan waktu dalam usaha mereka sebanyak laki-laki pengusaha lainnya, tetapi seringkali saat laki-laki pengusaha dapat bersantai, perempuan pengusaha terus bekerja menyelesaikan tugas rumah tangganya. Beban kerja perempuan pengusaha yang berat ini dapat dikurangi, jika laki-laki mengambil bagian dalam tanggung jawab keluarga, dan/atau bantuan dari luar seperti penitipan anak dan layanan pembantu dipakai. Bagaimanapun, kedua hal tersebut bukan merupakan praktik yang umum. Masyarakat memandang peran perempuan sebagai pengurus sebagai prioritas teratas, yang artinya laki-laki secara tradisi tidak dapat diganggu dengan tugas-tugas seperti itu. Kurangnya rasa percaya terhadap fasilitas penitipan anak maupun citra masyarakat akan “ibu yang baik” membuat perempuan bekerja dengan jam kerja ganda.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan perempuan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaannya penulis menekankan kepemimpinan perempuan dalam dunia usaha sedangkan Muller menekankan pada beban kerja ganda perempuan.

3. Menurut penelitian Khakimah (2006) mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, dengan judul —Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan oleh Khakimah;

Ada hubungan antara kepemimpinan perempuan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah kuat yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,675. Angka adjust R Square atau koefisien determinasi 0,433. Sedangkan variabel kepemimpinan perempuan yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu variabel *the mother* (X_1) merupakan faktor kepemimpinan perempuan yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, terbukti. Hal ini disebabkan karena thitung yang paling besar adalah thitung variabel *the mother* (X_1) yaitu sebesar 3,455. Setelah itu di ikuti dengan variabel *the iron maiden* (X_4) ($t_{hit} = 2,699$), variabel *the sex object* (X_3) ($t_{hit} = 1,466$) dan yang terakhir adalah variabel *the pet* (X_2) ($t_{hit} = -0,694$).

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan perempuan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif, sedangkan perbedaannya adalah pada variabel Y yang diteliti. Khakimah meneliti terhadap prestasi kerja, sedangkan peneliti terhadap pengembangan usaha.

4. Menurut penelitian Kurniawati (2013) mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, dengan judul —Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Pengembangan Usaha Bisnis Keluarga “Bakpia Pathuk” di Koperasi Sumekar. Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawati;

Ada pengaruh yang signifikan secara uji serentak atau bersama-sama antara kepemimpinan perempuan terhadap pengembangan usaha bisnis keluarga “Bakpia Patuk” di Koperasi Sumekar Yogyakarta. Faktor kepemimpinan perempuan *mother*, *seductress*, *pet*, dan *iron maiden* terhadap pengembangan usaha, secara uji bersama-sama terbukti.

Hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel *mother* (X_1) mempunyai pengaruh secara positif antara variabel *mother* terhadap variabel pengembangan usaha, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel *seductress* (X_2) tidak mempunyai pengaruh secara positif antara variabel *seductress* terhadap variabel pengembangan usaha. Hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel *pet* (X_3) tidak mempunyai pengaruh secara positif antar variabel

pet terhadap variabel pengembangan usaha. Hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel *iron maiden* (X_4) tidak mempunyai pengaruh secara positif antara variabel *iron maiden* terhadap variabel pengembangan usaha.

Dari hasil Uji t secara parsial atau individu variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah faktor *mother* yang paling berpengaruh dalam mengembangkan usaha yaitu pemimpin yang berupaya memberikan perhatian, memberikan nasehat, memberikan pelatihan, bersikap hati-hati penuh pertimbangan juga perlu mengembangkan potensi karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan perempuan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, Kurniawati meneliti dilokasi Koperasi Sumekar, sedangkan peneliti melakukan penelitian di Pasar Beringharjo.

5. Menurut Fitriani (2015) Dalam sebuah organisasi institusi, dominasi pria sebagai pemimpin memang masih begitu kuat. Padahal kenyataannya, wanitapun mempunyai potensi yang tidak kalah dengan pria dalam hal memimpin. Kepemimpinan, tidak mungkin bisa terlepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin itu sendiri. Banyak yang menghubungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yang melekat pada diri sang pemimpin yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-lakidan perempuan. Hal

tersebut kemudian mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan gender (jenis kelamin laki-laki dan perempuan) yang kemudian menempatkan perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan, walaupun perempuan adalah sumber daya manusia yang bahkan di seluruh dunia jumlahnya jauh lebih besar daripada laki-laki.

Peran wanita dalam kehidupan bermasyarakat dalam pembangunan bukan hanya sebagai proses pembangunan, tapi juga sebagai fondasi yang berstruktur kuat. Perjuangan akan figure R.A. Kartini dapat dirasakan dengan adanya pergerakan emansipasi wanita. Keberadaan peran wanita sebagai pimpinan kini mulai dihargai dan disetarakan. Sejalan dengan gerakan emansipasi dan gerakan kesetaraan gender yang intinya berusaha menuntut adanya persamaan hak wanita di berbagai bidang kehidupan, maka setahap demi setahap telah terjadi pergeseran dalam mempersepsi tentang sosok wanita. Mereka tidak dipandang lagi sebagai sosok lemah yang selalu berada pada garis belakang, namun mereka bisa tampil di garis depan sebagai pemimpin yang sukses dalam berbagai sektor kehidupan, yang selama ini justru dikuasai oleh kaum laki-laki. Wanita memiliki kemampuan yang sama untuk berada di posisi puncak dalam karier.”

Faktanya, dalam berbagai organisasi saat ini, saat gaya kepemimpinan yang keras dan kaku tidak lagi sesuai untuk karyawan, gaya kepemimpinan wanita yang komprehensif serta nilai-nilai positif lainnya membuat mereka lebih cocok untuk menduduki posisi puncak. Wanita dapat menjadi pemimpin bila dididik dengan cara berbeda dan tidak melulu menganggap diri mereka sebagai wanita

melainkan bagian dari sesama manusia. Kedudukan wanita dan pria adalah saling mengisi satu dengan yang lain, tidak ada yang superior. Karakteristik kepemimpinan wanita dan pria dapat saling disinergikan menjadi kekuatan yang harmonis bagi organisasi. Karena secara umum, gaya kepemimpinan lelaki dan wanita adalah sama tetapi situasinya yang akan mungkin berbeda.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan perempuan dan penulis juga menggunakan metode kuantitatif. Perbedaannya penulis menekankan tentang kepemimpinan perempuan sedangkan Fitriani menekankan bahwa gender tidak mempengaruhi gaya kepemimpinan.

6. Carter (2006) dalam jurnal internasional yang berjudul *Women's Business Ownership: Recent Research And Policy Development* Perusahaan wanita adalah istilah luas yang digunakan untuk menggambarkan wirausaha perempuan dan kepemilikan bisnis. Bisnis milik wanita adalah bisnis yang sepenuhnya atau mayoritas dimiliki perempuan dan dikelola. Karena perbedaan dalam definisi operasi dan data aset, beberapa kehati-hatian harus dilakukan dalam menarik perbandingan internasional dalam tingkat kepemilikan bisnis wanita, terutama antara Inggris dan AS. Tingkat yang berbeda dari wirausaha pria dan wanita sebagian besar disebabkan oleh divisi gender dalam pasar tenaga kerja. Pilihan pekerjaan tradisional mengarahkan orang-orang ke dalam perdagangan yang terampil, sementara perempuan lebih banyak diwakili dalam administrasi dan pekerjaan layanan publik di mana konversi menjadi wirausaha kurang jelas.

Pekerjaan perempuan terus terkonsentrasi dalam kisaran yang sempit dengan upah rendah pekerjaan, seringkali dalam kapasitas paruh waktu. Segregasi horizontal memiliki efek ganda mengidentifikasi pekerjaan tertentu sebagai 'pekerjaan perempuan' dan kurang memberi nilai pada pekerjaan ini. Segregasi vertikal menyangkut hambatan yang dihadapi perempuan dalam memasuki senior manajemen dan pekerjaan yang dibayar lebih tinggi. Pengalaman pekerjaan wanita memberi mereka sumber daya keuangan yang lebih sedikit untuk memulai usaha bisnis dan tingkat yang lebih rendah dari modal yang diperlukan untuk membangun dan mempertahankan bisnis yang sukses.

Persamaan dari penelitian ini adalah meneliti tentang kepemimpinan perempuan. Perbedaannya penulis menekankan kepemimpinan perempuan dalam pengembangan usaha sedangkan Carter menekankan pada perbedaan posisi pekerjaan.

7. Menurut Teguh (2012) dalam penelitian yang berjudul, "Gaya Kepemimpinan Perempuan Bagi Efektivitas Organisasi." kesamaan antara kepemimpinan laki-laki dan perempuan tidak begitu mengherankan. Hampir semua studi yang melihat pada isu tersebut menggunakan 'jabatan manajerial' sebagai persamaan dari 'kepemimpinan'. Dalam hal ini, perbedaan *gender* yang nampak dalam populasi pada umumnya cenderung bukan merupakan bukti karena ini merupakan pilihan karir pribadi dan seleksi organisasi. Sama seperti orang-orang yang memilih karir di bidang penegakan hukum, kedokteran atau bidang -

bidanglainnya memiliki persamaa-persamaan. Jelasnya para individu, perempuan maupun laki-laki yang memilih karir manajerial cenderung memiliki kesamaan. Para individu dengan sifat kepribadian yang berkaitan dengan kepemimpinan, seperti kecerdasan, kepercayaan diri, dan kemampuan bersosialisasi, kemungkinan lebih diterima sebagai para pemimpin dan mendorong untuk mengejar karir dimana mereka dapat melaksanakan kepemimpinannya. Apapun jenis gendernya, hal ini dibenarkan juga, organisasi cenderung merekrut dan mempromosikan orang-orang ke dalam jabatan kepemimpinan yang memiliki unsur-unsur kepemimpinan tersebut. Akibatnya, tanpa memperhatikan gendernya, orang yang mencapai posisi kepemimpinan formal, baik perempuan maupun laki-laki, cenderung memperlihatkan kesamaanya ketimbang perbedaan-perbedaannya.

Anggapan yang didasarkan pada kenyataan lapangan bahwa laki-laki secara historis telah memegang mayoritas kepemimpinan dalam organisasi, cenderung mengasumsikan bahwa perbedaan yang ada antara laki-laki dan perempuan justru memberikan kelebihan pada laki-laki. Asumsi ini perlu mendapat klarifikasi secara memadai sejalan dengan perubahan lingkungan atau situasi yang terjadi terutama berkenaan dengan keberadaan organisasi pada masa sekarang ini. Dalam organisasi-organisasi saat ini, mereka hampir setiap saat dihadapkan dengan lingkungan yang selalu berubah, sulit diprediksi dan bahkan penuh dengan ketidakpastian. Untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan ini, maka organisasi dituntut untuk menjaga fleksibilitas, kerjasama tim, kepercayaan, dan kemauan berbagi informasi. Variabel-variabel tersebut sering diyakini sebagai

variabel yang dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Bahkan variabel-variabel tersebut sudah mulai diadopsi untuk menggantikan struktur organisasi yang kaku, kompetisi individu yang menimbulkan konflik disfungsional, kontrol yang ketat dan kaku, dan kerahasiaan yang mengabaikan transparansi. Manajer yang efektif tentunya adalah mereka yang mau mendengarkan, memotivasi, dan memberikan dukungan bagi anak buahnya.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang kepemimpinan perempuan. Namun ada perbedaan dengan peneliti yaitu metode penelitiannya menggunakan metode kualitatif.

8. Menurut Wibowo (2012) dalam penelitian yang berjudul, ” Pengaruh gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Efektivitas ” sehubungan dengan isu gender dan kepemimpinan mengemukakan dua pendapat. Pertama, menyamakan antara laki-laki dan perempuan cenderung mengabaikan perbedaan diantara keduanya. Kedua, bahwa apa yang menjadi perbedaan antara perempuan dan laki-laki adalah bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang lebih *democratic*, sedangkan laki-laki merasa lebih nyaman dengan gaya yang bersifat *directive* (menekankan pada cara-cara yang bersifat perintah).

Kesamaan antara kepemimpinan laki-laki dan perempuan tidak begitu mengherankan. Hampir semua studi yang melihat pada isu tersebut menggunakan ‘jabatan manajerial’ sebagai persamaan dari ‘kepemimpinan’. Dalam hal ini, perbedaan gender yang nampak dalam populasi pada umumnya cenderung bukan merupakan bukti karena ini merupakan pilihan karir pribadi dan seleksi organisasi.

Sama seperti orang-orang yang memilih karir di bidang penegakan hukum, kedokteran atau bidang – bidang lainnya memiliki persamaan-persamaan.

Sejumlah studi lainnya memperlihatkan bahwa terdapat perbedaan-perbedaan inheren antara laki-laki dan perempuan dalam hal gaya kepemimpinannya. Perempuan cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih demokratis. Mereka mendorong partisipasi, berbagi kekuasaan dan informasi, dan mencoba untuk meningkatkan ‘kemanfaatan’ bagi pengikutnya. Mereka cenderung memimpin melalui pelibatan atau pemberdayaan dan mendasarkan pada kharisma, keahlian, kontak, dan keahlian interpersonal dalam mempengaruhi orang lain. Sebaliknya laki-laki, cenderung lebih menggunakan gaya yang mendasarkan pada kontrol dan perintah. Mereka lebih mendasarkan pada jabatan otoritas formal sebagai dasar baginya untuk melakukan pengaruhnya.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang kepemimpinan perempuan dan menggunakan alat analisis yang sama yaitu SPSS. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini terfokuskan pada gaya kepemimpinan.

9. Menurut Mawengkang (2010) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan.” Peranan kepemimpinan perempuan di sekretariat daerah Kabupaten Minahasa Selatan sudah sangat terlihat jelas. Para perempuan sudah sangat berperan aktif dalam jabatan publik di Sekretariat daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Dalam temuan peneliti para perempuan yang mempunyai jabatan di Sekretariat Daerah

Kabupaten Minahasa Selatan sudah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Para pemimpin perempuan juga sikap dan kepribadian terlihat sebagai pemimpin yang pekerja keras, berwibawa dan bertanggung jawab yang tidak kalah performanya dengan laki-laki. Dalam peran membina bawahan serta menyupervisi dan mengawasi pekerjaan bawahan para pemimpin perempuan juga sudah berperan dengan baik. Mereka membina bawahan dengan terlebih dulu menjaga sikap sebagai pemimpin, menjadi pemimpin yang baik untuk dicontohi, selalu bersikap positif, dan terlibat dalam tugas dan pekerjaan, agar disaat memberikan pembinaan para bawahan menerima dengan baik. Dalam mensupervisi dan mengawasi pekerjaan bawahan para pemimpin perempuan selalu melakukan kontrol kerja di saat bawahan sedang bekerja dan mengawasi kinerja para bawahan, serta selalu memberikan penilaian-penilaian kerja bawahan, membantu pekerjaan bawahan dan selalu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Anggapan yang didasarkan pada kenyataan lapangan bahwa laki-laki secara historis telah memegang mayoritas kepemimpinan dalam organisasi, cenderung mengasumsikan bahwa perbedaan yang ada antara laki-laki dan perempuan justru memberikan kelebihan pada laki-laki. Asumsi ini perlu mendapat klarifikasi secara memadai sejalan dengan perubahan lingkungan atau situasi yang terjadi terutama berkenaan dengan keberadaan organisasi pada masa sekarang ini. Dalam organisasi-organisasi saat ini, mereka hampir setiap saat dihadapkan dengan lingkungan yang selalu berubah, sulit diprediksi dan bahkan

penuh dengan ketidakpastian. Untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan ini, maka organisasi dituntut untuk menjaga fleksibilitas, kerjasama tim, kepercayaan, dan kemauan berbagi informasi.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama sama meneliti tentang gaya kepemimpinan perempuan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif sedangkan perbedaannya adalah pada variabel Y yang diteliti yaitu kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Review Jurnal

No	Judul Penelitian/peneliti	Variabel dan Teori	Hasil Penelitian
1	Purnamasari (2012) Mencari Model Perempuan Pemimpin di Era Wikinomics Alat analisis : Wawancara, Dokumentasi	Kepemimpinan (Robbins, 1991)	Hasil dari penelitian adalah kualitas kepemimpinan perempuan dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan terjun langsung kedalam dunia bisnis
2	Muller (2006) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perempuan Pengusaha dalam Mendirikan dan Mengembangkan Usahanya di Propinsi NAD Alat analisis : Wawancara	Kepemimpinan perempuan (Kanter, 1997)	Hasil dari penelitian ditemukan bahwa perempuan seringkali telah memulai usahanya untuk menambah penghasilan keluarga, tetapi pada akhirnya menjadi sumber penghasilan utamanya. apabila sebelum tsunami perempuan memulai usaha bersama orang lain, perempuan pasca tsunami paling sering

Lanjutan Tabel 2.1

			memulai usaha mereka tanpa bantuan orang lain
3	<p>Khakimah (2006) Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen</p> <p>Alat Analisis : SPSS</p>	<p>Kepemimpinan perempuan (Kanter, 1997)</p>	<p>Ada hubungan antara kepemimpinan perempuan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah kuat yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,675. Angka adjust R Square atau koefisien determinasi 0,433. Sedangkan variabel kepemimpinan perempuan yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu variabel the mother (X1) merupakan faktor kepemimpinan perempuan yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen</p>
4	<p>Kurnia (2013) Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Pengembangan Usaha Bisnis Keluarga “Bakpia Pathuk” di Koperasi Sumekar</p> <p>Alat Analisis : SPSS</p>	<p>Kepemimpinan perempuan (Kanter, 1997)</p>	<p>Ada pengaruh yang signifikan secara uji serentak atau individu antara kepemimpinan perempuan terhadap pengembangan usaha bisnis keluarga “Bakpia Patuk” di Koperasi Sumekar</p>

Lanjutan Tabel 2.1

			Yogyakarta.
5	Fitriani (2015) Gaya Kepemimpinan Perempuan	Kepemimpinan perempuan (Kanter,1997)	Perempuan lebih bisa membujuk dibanding pemimpin pria dan menerapkan gaya kepemimpinan secara komprehensif saat harus menyelesaikan masalah dan membuat keputusan
6	Carter (2006) <i>Women's Business Ownership: Recent Research And Policy Development</i> Alat analisis : Wawancara		Pengalaman pekerjaan wanita memberi mereka sumber daya keuangan yang lebih sedikit untuk memulai usaha bisnis dan tingkat yang lebih rendah dari modal yang diperlukan untuk membangun dan mempertahankan bisnis yang sukses.
7	Teguh (2012) Gaya Kepemimpinan perempuan bagi efektivitas organisasi Alat analisis : Wawancara	Kepemimpinan (Robbins, 1998)	Faktor-faktor lain yang harus dipertimbangkan bagi efektivitas organisasi mencakup: pemilihan dan penempatan pemimpin, pendidikan kepemimpinan, pemberian imbalan pada prestasi pemimpin dan bawahan, teknik pengelolaan organisasi untuk menghadapi perubahan lingkungan, dan

Lanjutan Tabel 2.1

			teknologi
8	<p>Wibowo (2012) Pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap epektifitas organisasi</p> <p>Alat analisis : SPSS</p>	Kepemimpinan perempuan (Kanter, 1997)	<p>Hasil penelitian menunjukkan secara bersama – sama kepemimpinan perempuan yang terdiri dari faktor <i>mother, seductress, pet, dan iron maiden</i> berpengaruh signifikan terhadap epektifitas organisasi. Namun secara parsial faktor <i>seductress</i> tidak berpengaruh terhadap epektifitas organisasi.</p>
9	<p>Mawengkang (2010) pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Alat analisis : SPSS</p>	Kepemimpinan perempuan (Kanter, 1997)	<p>Hasil penelitian menunjukkan secara bersama – sama kepemimpinan perempuan yang terdiri dari faktor <i>mother, seductress, pet, dan iron maiden</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial faktor <i>seductress</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>

Berikut rangkuman teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu.

Tabel 2.2
Review Teori

Variabel	Tokoh	Teori	Teori Penelitian Selanjutnya
<i>Mother</i>	Kanter (1997)	Faktor – faktor gaya kepemimpinan perempuan	Faktor – faktor gaya kepemimpinan perempuan Kanter (1997)
	Frankel (2007)	Gaya Kepemimpinan perempuan	
	Tjiptono (2001)	Gaya Kepemimpinan	
<i>Seductress</i>	Kanter (1997)	Faktor – faktor gaya kepemimpinan perempuan	Faktor – faktor gaya kepemimpinan perempuan Kanter (1997)
	Fareza (2014)	Peran Gender Perempuan	
	Northouse, Peter G. (2013)	Kepemimpinan teori dan praktek	
<i>Pet</i>	Kanter (1997)	Faktor – faktor gaya kepemimpinan perempuan	Faktor – faktor gaya kepemimpinan perempuan Kanter (1997)
	Frankel (2007)	Gaya Kepemimpinan perempuan	
	Kartono (2008)	Pemimpin & Kepemimpinan	
<i>Iron Maiden</i>	Kanter (1997)	Faktor – faktor gaya kepemimpinan perempuan	Faktor – faktor gaya kepemimpinan perempuan Kanter (1997)
	Rivai (2012)	Kepemimpinan dan perilaku organisasi	

Lanjutan Tabel 2.2

	Northouse, Peter G. (2013)	Kepemimpinan teori dan praktek	
Pengembangan usaha	Terry (2010)	Dasar – dasar Manajemen	Faktor – faktor gaya kepemimpinan perempuan Kanter (1997)
	Kotler & Amstrong (2008)	Prinsip – prinsip pemasaran	
	Kanter (1997)	Faktor – faktor gaya kepemimpinan perempuan	

Dengan adanya penelitian yang telah dilakukan oleh Kurnia (2013) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara uji serentak atau bersama-sama antara kepemimpinan perempuan terhadap pengembangan usaha bisnis keluarga “Bakpia Patuk” di Koperasi Sumekar Yogyakarta. Namun secara parsial atau individu hanya variabel *mother* (X_1) mempunyai pengaruh secara positif terhadap variabel pengembangan usaha, Sedangkan variabel lainnya yaitu *seductress* (X_2), *pet* (X_3) dan *iron maiden* (X_4) tidak berpengaruh terhadap pengembangan usaha bisnis keluarga “Bakpia Patuk” di Koperasi Sumekar Yogyakarta. Untuk itu, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Kepemimpinan Perempuan Gaya Mother, Seductress, pet dan Iron Maiden terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 - 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta. Pada penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sama – sama menggunakan teori Kanter (1997).

Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan dengan menggunakan gabungan beberapa sampel perusahaan dengan karakteristik yang berbeda seperti kesehatan, bank dan lain – lain. Namun pada penelitian ini berfokus pada ibu – ibu yang mengembangkan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 - 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta. Meskipun sudah ada beberapa penelitian yang meneliti variabel yang sama dengan variabel yang diteliti oleh penulis, namun mayoritas penelitian yang banyak dilakukan pada perusahaan, sedangkan peneliti akan melakukan penelitian pada anggota paguyuban yang mengembangkan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 - 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanej (mengelola sumber daya manusia). Mengingat pentingnya peran SDM maka, kerja di perusahaan/organisasi tidak hanya menjadi tanggung jawab terhadap para karyawan atau anggota saja, akan tetapi juga menjadi tanggung jawab pimpinan organisasi/perusahaan. Dengan demikian, manajemen SDM dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan/anggota).

Oleh seorang pemimpin pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu manusia yang ada dalam organisasi itu secara terpadu. Menurut Rivai dan Sagala (2009: hal. 5) manajemen SDM juga adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan/organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu SDM-nya.

Menurut Simamora (2006: hal. 4-5) Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Dituturkan pula oleh Simamora (2006: hal. 5) manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan tenaga kerja baik.

Hasibuan (2006: hal. 10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelas bahwa begitu dibutuhkannya pengaturan elemen yang baik dalam sebuah organisasi, bagi sumber daya manusia yang bergerak didalamnya.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dideskripsikan oleh Rivai dan Sagala (2009) Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2006: hal. 21) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Berikut uraian fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2006: hal. 21-23).

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2006: hal. 21-22)

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif. (Hasibuan, 2006: hal. 22)

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. (Hasibuan, 2006: hal. 22)

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. (Hasibuan, 2006: hal. 22)

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. (Hasibuan, 2006: hal. 22)

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. (Hasibuan, 2006: hal. 22)

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi. (Hasibuan, 2006: hal. 22-23)

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang sangat penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang. (Hasibuan, 2006: hal. 23)

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi. (Hasibuan, 2006: hal. 23)

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. (Hasibuan, 2006: hal. 23)

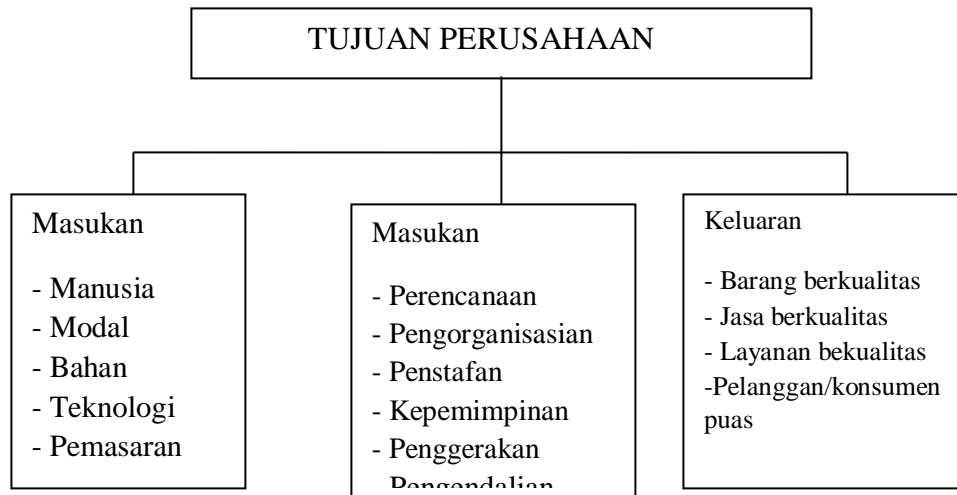
11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964. (Hasibuan, 2006: hal. 23)

2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan yang hendak diklarifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan penerapan manajemen SDM dalam suatu organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2009: hal. 8) Tujuan Manajemen SDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Dengan demikian tujuan ini menuntun studi dan praktik manajemen SDM.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) selain itu, SDM juga merupakan unsur lainnya, seperti modal, bahan, mesin, dan metode atau teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang dan atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi dapat dilihat pada gambar 2.1 (Rivai dan Sagala, 2009)



Gambar 2.1 Tujuan Perusahaan

Sumber: Rivai dan Sagala (2009: hal. 6)

2.2.4 Peran *Soft dan Hard Approach* Sumber Daya Manusia

Menurut Alwi (2001: hal. 18) pendekatan SDM dibangun atas dasar anggapan bahwa motivasi kerja dan kepuasan bawahan atau anggota akan meningkat bila kebutuhan mereka diperhatikan. Dengan kata lain kebutuhan organisasi (*organizational needs*) harus seimbang dengan kebutuhan individu (*individual needs*). Menurut Alwi (2001) Bila motivasi kerja meningkat diharapkan jadi peningkatan *performance individual* sehingga produktivitas organisasi akan meningkat pula.

Pendekatan SDM berorientasi pada bagaimana organisasi mencapai sukses melalui pengembangan SDM yang dimilikinya (*human resource development HRD*). Alwi (Storey, 1991:22) ada dua pendekatan besar dalam pengembangan MSDM yaitu

pendekatan lunak (*soft approach*) dan pendekatan keras (*hard approach*). Orientasi pendekatan keras cenderung bersifat instrumental dan terfokus pada penggunaan SDM bukan pada identifikasi dan pengembangan SDM sebagaimana pendekatan lunak.

Sebagaimana yang telah di deskripsikan Alwi (2001: hal. 22), bahwa pengelolaan anggota berdasarkan pendekatan keras, manajemen melakukan pengawasan dan pelaksanaan melalui sumber luar (*external means*) seperti desain jabatan, pengukuran kinerja, upah yang terkait dengan kinerja dan penilaian staf. Menurut Alwi (2001: hal. 22) bila manajemen menggunakan pendekatan lunak, maka fokus dari pengelolaan anggota tertuju pada sumber internal seperti, pengembangan komitmen individu, *shared values*, kepentingan bersama dan pengawasan sendiri, misalnya melalui *Quality circle*. Kedua pendekatan itu dihubungkan oleh faktor kultur yang dikembangkan dalam organisasi (Alwi, 2001).

2.2.4.1 Soft Approach

Pendekatan lunak (*soft approach*), mengeksplorasi sisi kemanusiaan —*human* dari karyawan. Oleh sebab itu persoalan yang dihadapi manajemen dalam praktek-praktek MSDM yang efektif adalah, bagaimana membangun:

1. Membangun kompetensi

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan

dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Artinya kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. (Alwi, 2001: hal. 48)

2. Membangun komitmen

Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Membangun komitmen karyawan sangat terkait dengan bagaimana komitmen perusahaan terhadap karyawan. Komponen kunci dari strategi ini antara lain partisipasi, fleksibilitas karir, kompensasi berdasarkan prestasi, dan jaminan. (Alwi, 2001: hal. 48)

3. Membangun *QWL* (*quality of work life*)

Banyak cara untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kompetitif agar tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi meliputi pengambilan keputusan, implementasi strategi, kontribusi ide dalam proses perubahan dan sebagainya. Ada beberapa elemen yang perlu dipertimbangkan dalam menciptakan *QWL* yang kondusif bagi karyawan Alwi (Schermerhorn, 1996) yaitu: peluang mengikuti training dan pendidikan lanjut, peluang menerapkan keahlian-keahlian baru,

peluang karir, human relation dalam organisasi, sistem kompensasi yang seimbang, kebanggaan terhadap pekerjaan dan organisasi. (Alwi, 2001: hal. 53)

2.2.4.2 Hard approach

Dalam proses pembentukan sumber daya manusia yang unggul melalui pendekatan keras (*hard approach*), ada tiga faktor yang secara signifikan saling terkait dan *crucial* sifatnya terutama dalam tahap *attracting* (menarik) dan *developing* (berkembang) yaitu: sistem rekrutmen dan seleksi, sistem pelatihan, sistem pengembangan. Ketiga sistem tersebut akan diuraikan sebagai berikut.

1. Sistem rekrutmen dan seleksi

Variabel individu yang penting diamati selain latar belakang keluarga, pendidikan, dan pengalaman adalah, potensi yang dimiliki individu (*talented individual*). Kapasitas kemampuan dan kapasitas pembelajaran (*learning capacity*) yang ada pada diri calon karyawan secara individual dan seberapa jauh kemungkinan potensi yang ada bisa dikembangkan. (Alwi, 2001: hal. 54)

2. Sistem pelatihan dan pengembangan

Dalam budaya organisasi pada perusahaan-perusahaan Jepang yang sedang atau telah diterapkan bahwa seorang manajer senior, diharuskan melakukan tugas-tugas sebagai mentor baik formal maupun informal. Bahkan dalam deskripsi jabatan para manajer lini selain tugas-tugas utamanya, tercantum pula tugas spesifik yaitu,

melakukan pelatihan terhadap karyawan junior dalam jabatannya. Tujuannya adalah, manajer senior lebih mengerti ke mana arah pelatihan sehingga hasilnya sesuai dengan kebutuhan. Di sini budaya organisasi sangat kuat pengaruhnya terhadap pembentukan prinsip-prinsip kerja yang efisien. (Alwi, 2001: hal. 55)

2.2.5 Kepemimpinan

2.2.5.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang universal. Gaya kepemimpinan akan muncul manakala berinteraksi dengan orang lain, berada dalam sebuah kelompok atau organisasi, dan dalam diri pribadi pun akan muncul kepemimpinan seseorang untuk memfasilitasi dirinya tersebut karena sebagai proses potensi pengendali dan mengarahkan jiwa untuk berfikir dan bergerak. Oleh karenanya yang telah dideskripsikan (Danim:2004) tidak ada satu ketentuan yang dapat menggambarkan pengertian kepemimpinan secara lengkap baik untuk mengabstraksikan perilaku sosial atau perilaku interaktif manusia di dalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu, serta misi yang kompleks. Berikut beberapa ketentuan dari para ahli berkenaan dengan pengertian kepemimpinan, yaitu:

1. Menurut Yukl (Stogdill,1994: hal. 259)

Kepemimpinan diartikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri *individual*, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran serta persepsi oleh orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh.

2. Menurut Rivai dan Mulyadi (2010: hal. 2)

Pengertian kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

3. Menurut Safaria (Joseph C. Rost., 1993)

Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata mencerminkan tujuan bersamanya.

2.2.5.2 Fungsi Kepemimpinan

Organisasi menjadi tanggung jawab sumber daya manusia didalamnya, dan didalam organisasi tersebut akan terbagi menjadi beberapa bagian, demikian pula sumber daya manusia nya pun akan dibagi menjadi sekelompok orang yang memiliki tanggung jawab sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Bagi yang memiliki jabatan sebagai pimpinan fungsi apakah yang menjadi tanggung jawab seorang pemimpin? Berikut akan dijabarkan terkait aspek fungsi kepemimpinan berdasarkan tingkah-laku.

Menurut Rivai (2004) Suatu kegiatan dikatakan efektif dalam kelompok bilamana seseorang dapat melakukan dua fungsi, yaitu: (1) fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah dalam artian dapat memberikan saran

penyelesaian, informasi dan pendapat; (2) fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial dalam artian mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar—menengahi perselisihan perbedaan pendapat, persetujuan dengan kelompok lain dan memastikan individu merasa dihargai oleh kelompok. Sehubungan dengan itu, fungsi-fungsi yang harus diselenggarakan oleh seorang pimpinan (Rivai, 2004: hal. 120-121), yaitu meliputi :

1. Memberitahukan kebijakan pimpinan organisasi kepada staf pembantu dan merumuskannya menjadi pekerjaan staf termasuk implikasi-implikasinya.
2. Memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan pekerjaan staf serta membantu anggota staf yang mendapat kesukaran dalam masalah yang dihadapi dalam pemecahan dan penyelesaian masalah.
3. Mengadakan pengecekan terhadap kegiatan yang telah dan sedang dilaksanakan oleh staf yang mempunyai kewajiban utama dalam penyelesaian serta staf lain yang harus turut serta dalam kegiatan bantuan.
4. Mengadakan integrasi dari pada pekerjaan staf dalam arti meyatukan hasil-hasil pekerjaan staf menjadi suatu kebulatan yang siap diajukan sebagai saran kepada pimpinan untuk mendapatkan keputusan berdasarkan sistem dan tatacara kerja yang berlaku dalam organisasi.
5. Jika diperlukan memberikan keterangan dan penjelasan kepada pimpinan tentang perkembangan tugas staf serta keadaan staf sepanjang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas masing-masing.

6. Menerima petunjuk-petunjuk dan keputusan-keputusan dari pimpinan untuk selanjutnya diolah sebagai tugas staf.
7. Mengambil langkah-langkah yang diperlukan agar keputusan pimpinan dapat terlaksana dengan efektif, baik oleh staf untuk pengolahan maupun oleh unit lini untuk pelaksanaan sesuai dengan rencana dan kebijakan pimpinan organisasi baik secara sendiri maupun dengan bantuan staf dengan jalan antara lain: kunjungan staf, rapat staf, atau penyampaian dan pemberian petunjuk-petunjuk pelaksanaan.
8. Mengumpulkan laporan-laporan tentang pelaksanaan dari unit-unit lini dan setelah dianalisis dilaporkan kepada pimpinan.
9. Secara teratur dan terus-menerus dan reflektif menggerakkan staf untuk mempelajari keadaan dan kemungkinan-kemungkinan untuk perencanaan yang inovatif sebagai bahan bagi pimpinan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan baru demi kepentingan organisasi.

2.2.5.3 Pendekatan-pendekatan Kepemimpinan

Seiring perkembangan zaman, kepemimpinan secara ilmiah mulai berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang lebih dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Hal ini terlihat dari banyaknya literatur yang mengkaji tentang kepemimpinan dengan berbagai sudut pandang atau perspektifnya. Menurut Yukl (1998: hal. 9) pendekatan-pendekatan melalui kepemimpinan dapat diklasifikasi ke dalam salah satu dari empat pendekatan berikut:

1. Pendekatan berdasarkan ciri (*trait approach*)

Pendekatan ini menekankan pada atribut-atribut pribadi dari para pemimpin. Dasar dari pendekatan ini adalah asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin alamiah yang dianugrahi dengan beberapa ciri yang tidak dipunyai orang lain. Teori-teori kepemimpinan dini menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan oleh dimilikinya kemampuan-kemampuan yang luar biasa, misalnya energi yang tidak habis-habisnya, intuisi (ilham) yang dalam, pandangan masa depan yang luar biasa, dan kekuasaan persuasif (meyakinkan) yang tidak tertahankan.

2. Pendekatan berdasarkan perilaku

Dalam penelitian mengenai perilaku tersebut menguji bagaimana para manajer memanfaatkan waktu mereka, dan mencoba menjelaskan isi dari kegiatan-kegiatan manajerial dengan menggunakan kategori mengenai isi (*content categories*) yang disebut sebagai peran, fungsi, serta tanggung jawab manajerial.

3. Pendekatan pengaruh-kekuasaan

Kekuasaan-pengaruh melihat pengaruh sebagai sebuah proses timbal balik antara pemimpin dan pengikut. Dilihat dari perspektif ini, kekuasaan berada pada

para pengikut maupun pemimpin dan efektivitas kepemimpinan tidak dapat difahami tanpa mengkaji bagaimana para pemimpin dan pengikut, yang lama-kelamaan akan saling mempengaruhi.

4. Pendekatan situasional

Pendekatan situasional menekankan pada pentingnya faktor-faktor kontekstual seperti sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh unit pemimpin, sifat lingkungan eksternal dan karakteristik para pengikut.

2.2.5.4 Tipe Kepemimpinan

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, watak, tempramen dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dengan dirinya dengan orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya, sehingga muncullah beberapa tipe kepemimpinan. Ada kelompok sarjana yang membedakan tipe kepemimpinan sebagai berikut (Kartono, 2010: hal. 80-87)

1. Tipe karismatis

Tipe pemimpin karismatis ini memiliki kekuatan energi, daya-tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

dia dianggap mempunyai kekuatan ghaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang *superhuman*, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri.

2. Tipe paternalistis dan maternalistis

Yaitu tipe kepemimpinan yang kebabakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut:

- 1) Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/ belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- 2) Dia bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).
- 3) Jarang dia memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- 4) Dia hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
- 5) Dia tidak memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- 6) Selalu bersikap maha-tahu dan maha-benar.

Selanjutnya tipe kepemimpinan maternalistis juga mirip dengan tipe yang paternalistis, hanya dengan perbedaan: adanya sikap *over-protective* atau terlalu melindungi yang lebih menonjol, disertai kasih-sayang yang berlebih-lebihan.

3. Tipe militeristis

Tipe kepemimpinan militeristis ini berbeda sekali dengan kepemimpinan organisasi militer (seorang tokoh militer), tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat pemimpin yang militeristis antara lain ialah:

- a) Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya keras sangat otoriter kaku dan seringkali sering kurang bijaksana.
- b) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.
- c) Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebih-lebihan.
- d) Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya.
- e) Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya.
- f) Komunikasi hanya berlangsung searah saja.

4. Tipe otokratis/otoritatif (*authoritative, dominator*)

Kepemimpinan otokratis ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one-man show*. Pemimpin dengan tipe ini berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.

5. Tipe *laissez faire*

Pada tipe kepemimpinan *laissez faire* ini adalah seorang pemimpin yang praktis, tidak memimpin dalam kelompoknya atau membiarkan kelompoknya bekerja sendiri. Artinya pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggungjawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Pemimpin tipe ini tidak memiliki kewibawaan, tidak bisa mengontrol bawahannya, tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, dan tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kooperatif.

6. Tipe populistis

Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri (asing). Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan

(kembali) nasionalisme. Tipe populisme erat dikaitkan dengan modernitas tradisionial.

7. Tipe administratif atau eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integritas bangsa pada khususnya dan usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis—yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial di tengah masyarakat.

8. Tipe demokratis (*group developer*)

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada —*person* atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan,

juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

2.2.5.5 Kepemimpinan Perempuan

Dalam Al-Qur'an (Dept. Agama RI, 2002) sebagai rujukan prinsip masyarakat Islam, pada dasarnya mengakui bahwa kedudukan laki-laki dan perempuan adalah sama. Keduanya sama-sama diciptakan untuk menjadi *khalifah* (pemimpin) di muka bumi. Dalam QS. Al-Baqarah, ayat 30 yaitu "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang *khalifah* di muka bumi. Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan seorang (*khalifah*) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui (anonim, 2002). Dari ayat tersebut jelas, bahwa apapun jenis kelaminnya baik laki-laki ataupun perempuan memiliki tugas yang sama yaitu sebagai pemimpin (*khalifah*).

Fareza (2014) Peran gender perempuan secara biologis tidak menimbulkan kesenjangan dengan peran gender secara sosial dalam aktivitas ekonomi khususnya

perempuan yang menjadi pengusaha di lingkungan bisnis maskulin. Dari seorang ahli yang meneliti tentang kepemimpinan perempuan mencoba untuk menjelaskan apa-apa saja yang dimiliki oleh seorang perempuan dalam memimpin. Menurut Kanter (1977: hal. 233-236) ada empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu :

1. *Mother* (ibu)

Seorang wanita kadang-kadang menemukan bahwa dirinya menjadi ibu dalam sebuah kelompok atau organisasi yang digelutinya dimana ia menjadi pemimpin dalam forum tersebut. Di asumsikan bahwa perempuan adalah seorang yang simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk diajak berbicara tentang masalah pribadi. Dengan asumsi tersebut diharapkan bahwa para anggota atau rekan-rekan yang memiliki masalah dapat terhibur dengan berbicara padanya.

Peran ibu adalah relatif aman dalam kepemimpinan perempuan. Seorang ibu tidak selalu rentan dalam mengejar seksual karena mereka tersedia untuk semua orang. Namun, peran perempuan sebagai pemimpin tipe *mother* ini memiliki konsekuensi negatif bagi kinerja: (1) *reward* yang diberikan bukan atas hasil tindakan sendiri tetapi untuk organisasi yang dikelola, (2) aspek yang dominan, diharapkan sebagai —*the good mother*‡ dimana ibu adalah menjaga dirinya sebagai seorang yang tidak kritis. Padahal dengan sikapnya yang mampu

membedakan dan bersikap kritis inilah merupakan indikator yang dapat mengembangkan lingkungan kerja yang lebih baik.

2. *Seductress* (penggoda)

Peran kepemimpinan perempuan ini lebih dari peran ibu, yang cenderung memperkenalkan unsur persaingan dan kecemburuan. Sang ibu yang dapat memiliki banyak anak ini lebih sulit untuk menarik secara seksual. Persepsi bahwa peran *the "sex object"* adalah berpotensi sebagai penggoda seksual yang diinginkan, walaupun perempuan itu sendiri mungkin tidak sadar berperilaku menggoda atau bisa menjadi penyemangat bagi lingkungannya. Perilaku *seductress* ini juga dapat menimbulkan konflik dalam lingkungan.

3. *Pet* (kesayangan)

Karakter kesayangan diadopsi oleh karyawan sebagai hal yang dapat menghibur untuk menunjukkan kehebatan dalam kepemimpinan perempuan. Karakter ini juga diharapkan agar dapat mengagumi sosok laki-laki, namun tidak untuk berhubungan dengan mereka.

4. *Iron Maiden* (wanita besi)

The "iron maiden" adalah perubahan pada masa kini, peran dimana perempuan yang kuat ditempatkan. Berbanding jauh dengan tiga peran perempuan sebelumnya. Peran *iron maiden* ini ditunjukkan oleh seorang pemimpin

perempuan dengan gaya kompetensi yang dimiliki dengan cara terus terang dan ingin memposisikan diri setara dengan siapa pun.

2.2.6 Gender

Kata *gender* dalam bahasa Indonesia dipinjam dari bahasa Inggris. Konsep *gender*, yakni suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Misalnya, bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, perkasa. Ciri dari sifat itu sendiri dapat dipertukarkan. Artinya ada laki-laki yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara juga ada perempuan yang kuat, rasional, perkasa. Perubahan ciri dari sifat-sifat itu dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat yang lain. Fakhri (1997 : hal. 8-9).

2.2.7 Pengembangan Usaha

2.2.7.1 Profile Pengusaha Sukses

Diceritakan mengenai profil seorang pengusaha sukses oleh Prawirokusumo (2010: hal 181) yaitu Sukanto Tanoto lahir di Belawan, Sumatra Utara pada tahun 1949. Ia adalah seorang pengusaha kertas dan kelapa sawit yang berhasil berinvestasi lebih dari sepuluh negara. Sukanto Tanoto mengaku sosoknya mirip ibunya yang tegas dan keras. Tapi dengan sifat keras dan tegas inilah ia mampu menjadi pengusaha papan atas Indonesia. Sebelum menjadi sukses seperti sekarang Sukanto

Tanoto beberapakali mencoba mendirikan usaha diberbagai bidang hingga akhir nya mencapai kesuksesan pada usaha bisnis kertas dan kelapa sawit.

2.2.7.2 Strategi Dalam Pengembangan Usaha

Dalam memulai suatu bisnis tentu tidaklah mudah, butuh sebuah proses ketika merintis sebuah bisnis yang diperlukan berbagai tahapan agar tercapai sebuah kesuksesan. Ada berbagai macam hal yang harus dilakukan untuk mencapai kesuksesan terutama dalam dunia bisnis yaitu adanya strategi yang harus dicapai perusahaan diantara lain adalah : mempunyai rencana bisnis, menentukan target bisnis ,modal, memilih strategi pemasaran yang tepat, melakukan strategi keuangan yang tepat dan memiliki strategi bersaing yang baik.

Di jabarkan oleh Rianse (2011: hal. 133) dalam bukunya kewirausahaan yang coba mengembangkan teori strategi dalam berwirausaha bisnis atau dalam pengembangan usaha yang akan dirintis, diantaranya:

1. Memulai bisnis atau usaha (Rianse: hal. 133-135)

Memiliki masa depan yang cerah merupakan impian semua orang. bertindak untuk mewujudkannya merupakan hal yang berbeda. Kesulitan utama menjadi pengusaha atau wirausaha bukan pada perencanaan, melainkan kapan harus memulai. Memulai suatu bisnis tidak serumit dibayangkan banyak orang. Banyak orang ingin selalu sempurna sehingga mempersiapkan sesuatu secara berlebihan.

Faktanya banyak pebisnis sukses memulai bisnis atau usahanya dengan sangat sederhana. Apa sebenarnya yang membuat orang bisa dengan tegas memutuskan untuk memulai bisnis? diantaranya adalah keadaan atau kondisi terdesak, faktor dari keluarga pebisnis, sengaja terjun untuk menjadi pebisnis, kerja sampingan (iseng) atau hanya coba-coba.

2. Mencari peluang bisnis (Rianse: hal.135-137)

Peluang sering kali tidak datang dalam wujud aslinya. Hanya orang jeli yang bisa menangkap peluang tersebut dan kemudian memanfaatkannya. Peluang sering datang melalui beragam penyamaran, diantaranya adalah melewati kegagalan sebagai pelajaran, informasi yang datang setiap hari, kesuksesan dan kegagalan yang dihadapi pesaing, dan kritik yang merupakan peluang untuk memperbaiki diri.

3. Modal berwirausaha (Rianse: hal.140-141)

Kewirausahaan ditandai dengan kemampuan seseorang untuk terus melangkah dengan modal seadanya. Jiwa kewirausahaan adalah jiwa yang mampu menciptakan nilai tambah dari keterbatasan. Hakikatnya, modal tidak harus dalam bentuk uang. Sebenarnya telah ada modal yang *intangibile* (wujud) berlimpah dalam diri setiap orang. Modal terbesar adalah diri kita sendiri.

4. Strategi komunikasi bisnis (Rianse:hal.143-145)

Komunikasi merupakan faktor penting bagi pencapaian suatu organisasi bisnis atau usaha. Model komunikasi bisnis yang efektif adalah komunikasi yang dibangun berdasarkan simbiosis mutualis dengan melibatkan media sebagai katalisator interaksi antar komponen. Teknologi informasi dan komunikasi yang perkembangannya begitu cepat secara tidak langsung mengharuskan manusia untuk menggunakannya dalam segala aktivitas. Kebutuhan efisiensi waktu dan biaya menyebabkan setiap pelaku usaha merasa perlu menerapkan teknologi informasi dalam lingkungan kerja.

5. Strategi memilih lokasi bisnis (Rianse: hal. 153)

Lokasi atau tempat merupakan strategi bauran pemasaran yang dapat menaikkan minat konsumen. Dapatkan tempat yang kira-kira dapat menciptakan iklim yang kondusif dan nyaman.

6. Strategi pemasaran (Rianse: hal. 158)

Kesuksesan bisnis adalah tercapainya target penjualan barang dan jasa. Kasmir (2008) mengatakan bahwa strategi pemasaran bertujuan untuk meraih konsumen sebanyak-banyaknya, menjatuhkan, melawan atau menghadapi serangan pesaing yang ada dan yang akan masuk. Hal terpenting dalam strategi pemasaran ini adalah menjaga kesetiaan konsumen.

7. Strategi keuangan (Rianse: hal. 181)

Strategi keuangan adalah salah satu cara mengelola keuangan dalam menjalankan bisnis. Hal ini sangat penting untuk menjamin keberlangsungan bisnis saat ini dan saat mendatang. Strategi keuangan yang baik dapat menjamin kemampuan dalam menyiapkan dana untuk berbagai keperluan bisnis. Pencatatan laporan keuangan yang berupa masukan dan keluaran sangatlah diperlukan agar diketahui secara jelas dan hal ini dapat berimbas pada bisnis yang ditargetkan untuk berkembang.

8. Strategi bersaing/analisis pesaing (Rianse, hal. 184-185)

Keberhasilan bisnis salah satunya ditentukan oleh kemampuan memahami pesaing. *Output* dari kemampuan tersebut menopang manajemen dalam memutuskan di mana akan bersaing dan bagaimana posisi diantara pesaing. Hal pertama yang dilakukan untuk merumuskan strategi pesaing adalah mengidentifikasi struktur pasar yang akan dimasuki (pasar persaingan sempurna, pasar persaingan monopolistik, pasar persaingan oligopoli, atau pasar persaingan monopoli). Dengan mengetahui struktur pasar maka dapat memahami karakteristik persaingan yang terjadi serta berbagai hambatan yang mungkin dihadapi untuk memasuki persaingan tersebut.

2.2.7.3 Ciri-Ciri Karakter Wirausaha atau Pengusaha

Mc Clelland dalam Suryana dan Bayu (2011: hal. 52) mengajukan konsep *Need for Achievement* disingkat dengan (*N-Ach*) yang diartikan sebagai virus kepribadian

yang menyebabkan seseorang ingin berbuat lebih baik dan terus maju, selalu berpikir untuk berbuat lebih baik, dan memiliki tujuan yang realistis dengan mengambil tindakan berisiko yang benar-benar telah diperhitungkan.

Seseorang yang memiliki *N-Ach* tinggi biasanya lebih menyukai situasi kerja yang diketahui akan mengalami peningkatan atau kemajuan atau tidak. Mc Clelland memerinci karakteristik mereka yang memiliki *N-Ach* yang tinggi sebagai berikut (Suryana dan Bayu, 2011: hal. 53):

1. Lebih menyukai pekerjaan dengan resiko yang realistis.
2. Bekerja lebih giat dalam tugas-tugas yang memerlukan kemampuan mental.
3. Tidak bekerja lebih giat karena adanya imbalan uang.
4. Ingin bekerja pada situasi di mana dapat diperoleh pencapaian pribadi (*personal achievement*).
5. Menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam kondisi yang memberikan umpan balik yang jelas positif.
6. Cenderung berpikir ke masa depan serta memiliki pemikiran jangka panjang.

Wiryasaputra dalam Suryana dan Bayu (2011: hal. 53-55) menyatakan bahwa ada sepuluh sikap dasar (karakter) wirausaha, yaitu:

1. *Visionary* (visioner), yaitu mampu melihat jauh kedepan, selalu melakukan yang terbaik pada masa kini, sambil membayangkan masa depan yang lebih baik. Seorang wirausaha cenderung kreatif dan inovatif.
2. *Positive* (bersikap positif), yaitu membantu seorang wirausaha selalu berpikir yang baik, tidak tergoda untuk memikirkan hal-hal yang bersifat negatif, sehingga dia mampu mengubah tantangan menjadi peluang dan selalu berpikir akan sesuatu yang lebih besar.
3. *Confident* (percaya diri), sikap ini akan memandu seseorang dalam setiap mengambil keputusan dan langkahnya. Sikap percaya diri tidak selalu mengatakan ya tetapi juga berani mengatakan tidak jika memang diperlukan.
4. *Genuine* (asli), seorang wirausaha harus mempunyai ide, pendapat dan mungkin model sendiri. Bukan berarti harus menciptakan sesuatu yang betul-betul baru, dapat saja dia menjual sebuah produk yang sama dengan yang lain, namun dia harus memberi nilai tambah atau baru.
5. *Goal oriented* (berpusat pada tujuan), selalu berorientasi pada tugas dan hasil. Seorang wirausaha ingin selalu berprestasi, berorientasi pada laba, tekun tabah, bekerja keras, dan disiplin untuk mencapai sesuatu yang telah ditetapkan.
6. *Persistent* (tahan uji), harus maju terus, mempunyai tenaga, dan semangat yang tinggi, pantang menyerah, tidak mudah putus asa, dan kalau jatuh segera bangun kembali.
7. *Ready to face a risk* (siap menghadapi risiko), risiko yang paling berat adalah bisnis gagal dan uang habis. Siap sedia untuk menghadapi risiko, persaingan,

harga turun-naik, kadang untung atau rugi, barang tidak laku atau tak ada order. Harus dihadapi dengan penuh keyakinan. Dia membuat perkiraan dan perencanaan yang matang, sehingga tantangan dan risiko dapat diminimalisasi.

8. *Creative* (kreatif menangkap peluang), peluang selalu ada dan lewat di depan kita. Sikap yang tajam tidak hanya mampu melihat peluang, tetapi juga mampu menciptakan peluang.
9. *Healthy competitor* (menjadi pesaing yang baik). Kalau berani memasuki dunia usaha, harus berani memasuki dunia persaingan. Persaingan jangan membuat stres, tetapi harus dipandang untuk membuat kita lebih maju dan berpikir secara lebih baik. Sikap positif membantu untuk bertahan dan unggul dalam persaingan.
10. *Democratic leader* (pemimpin yang demokratis), memiliki kepemimpinan yang demokratis, mampu menjadi teladan dan inspirator bagi yang lain. Mampu membuat orang lain bahagia, tanpa kehilangan arah, dan tujuan, dan mampu bersama orang lain tanpa kehilangan identitas dirinya sendiri.

2.2.7.4 Paguyuban

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2003), paguyuban adalah perkumpulan yang bersifat kekeluargaan, didirikan oleh orang-orang yang sepaham untuk dapat membina persatuan, kerukunan diantara para anggotanya. Dalam paguyuban memiliki karakteristik ikatan batin yang kuat antaranggota dan hubungan antar anggota bersifat informal. Ada beberapa tipe paguyuban:

1. Paguyuban karena ikatan darah

Kelompok genealogis adalah kelompok yang terbentuk berdasarkan hubungan sedarah. Kelompok genealogis memiliki solidaritas yang tinggi karena adanya keyakinan tentang kesamaan nenek moyang.

2. Paguyupan karena tempat

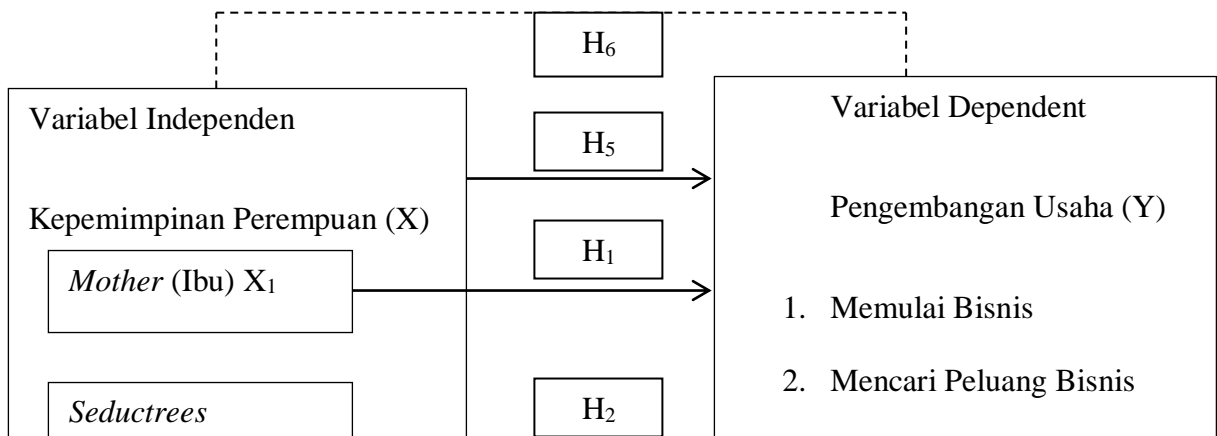
Kelompok ini terbentuk berdasarkan lokalitas.

2.2.8 Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Pengembangan Usaha

Kepemimpinan perempuan umumnya dimasyarakat, sudah mulai tumbuh diberbagai kegiatan sosial ataupun dimasyarakat. Kaum perempuan menyadari bahwa ternyata peran mereka juga dibutuhkan, tidak hanya harus laki-laki yang memimpin, perempuan pun juga bisa memimpin. Perempuan yang menurut Kanter (1977, hal. 233-236) memiliki empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu: *mother*, *seductress*, *pet*, dan *iron maiden* yang dapat menggambarkan kepemimpinan perempuan adalah pemimpin yang dapat mengasahi, membimbing, dan memberi semangat terhadap karyawannya hingga mencapai tujuan organisasi yang nantinya akan berdampak pada perkembangan usaha yang dijelankannya.

2.2.9 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka konseptual penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Pengembangan Usaha

2.2.10 Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis penelitian menurut Sekaran dan Bougie (2013), Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Sedangkan menurut Sugiyono (2014), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori beserta konsep, dan dan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- H₁ : Ada pengaruh yang signifikan dan positif dari gaya *mother* terhadap pengembangan usaha.
- H₂ : Ada pengaruh yang signifikan dan positif dari gaya *seductress* terhadap pengembangan usaha.
- H₃ : Ada pengaruh yang signifikan dan positif dari gaya *pet* terhadap pengembangan usaha.
- H₄ : Ada pengaruh yang signifikan dan positif dari gaya *iron maiden* terhadap pengembangan usaha.
- H₅ : Ada pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan perempuan yang terdiri dari gaya *mother*, *seductress*, *pet*, dan *iron maiden* terhadap pengembangan usaha secara bersama – sama.
- H₆ : Ada gaya kepemimpinan perempuan yang paling berpengaruh terhadap pengembangan usaha yang paling dominan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti merumuskan masalah yang baru dengan mengidentifikasi melalui hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010: hal.13).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Paguyuban Los 16 dan Los 17 yang berlokasi di Pasar Beringharjo. Paguyuban Los 16 dan Los 17 Pasar Beringharjo beranggotakan 52 orang baik pemilik toko maupun penyewa toko yang terdiri dari 12 orang laki-laki dan 40 orang perempuan.

3.2.1 Profil Paguyuban Los 16 dan Los 17 Pasar Beringharjo

Paguyuban 16 dan Los 17 Pasar Beringharjo ini berdiri sejak tahun 2004 yang didirikan berdasarkan adanya kekeluargaan yang solid tanpa adanya paksaan atau atas kemauannya sendiri. Paguyuban ini memiliki berbagai kegiatan seperti bakti sosial, out bound.

3.2.2 Tujuan Didirikan Paguyuban Los 16 dan Los 17 Pasar Beringharjo

Atas dasar pemikiran para pemilik toko maupun penyewa toko yang berada di Los 16 dan Los 17 Pasar Beringharjo maka dibentuklah paguyuban yang bertujuan:

1. Memudahkan akses perhubungan dengan pengelola Dinas Pasar Beringharjo.
2. Memudahkan anggota paguyuban mencari bantuan permodalan.

3. Memudahkan para pedagang untuk cepat menyelesaikan permasalahan yang ada tanpa harus menunggu instruksi dari pengelola dinas pasar.

3.2.3 Bidang Usaha

Bidang usaha yang dikelola Paguyuban Los 16 dan Los 17 Pasar Beringharjo yaitu pelayanan simpan pinjam. Pelayanan simpan pinjam ini dilakukan satu bulan sekali. Bunga yang diterapkan 2,5% setiap bulan selama 6-12 bulan.

3.2.4 Program Kerja Paguyuban

1. Menyelenggarakan rapat rutin setiap satu bulan sekali
2. Mengadakan bakti sosial satu tahun sekali
3. Mengadakan aktifitas outbound bersama para anggota paguyuban.
4. Mengelola administrasi keuangan paguyuban sesuai dengan kesepakatan yang berlaku.
5. Meningkatkan solidaritas dan menjalin hubungan yang harmonis terhadap sesama anggota paguyuban.

3.3 Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:58). Dalam rangka melakukan pemilahan untuk kepentingan analisis statistik, maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel independen: dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2010: hal. 59)
2. Variabel dependen: dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2010: hal. 59)

Setelah peneliti melakukan kajian secara teoritis dan memahami masalah dengan merumuskannya, maka peneliti dapat menentukan variabel-variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terbagi atas dua variabel yaitu variabel independen/bebas (X) dan Variabel dependen/terikat (Y).

Variabel bebas (X) adalah kepemimpinan perempuan.

Variabel terikat (Y) adalah pengembangan usaha.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas (X) Kepemimpinan Perempuan:

X_1 : *Mother* ; Seorang wanita kadang-kadang menemukan bahwa dirinya menjadi ibu dalam sebuah kelompok atau organisasi yang digelutinya dimana ia menjadi pemimpin dalam forum tersebut. Di asumsikan bahwa perempuan adalah seorang yang simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk diajak berbicara tentang masalah pribadi.

X_2 : *Seductress*; Peran kepemimpinan perempuan ini lebih dari peran ibu, yang cenderung memperkenalkan unsur persaingan dan kecemburuan serta menjadi penyemangat bagi bawahannya.

X_3 : *Pet*; Karakter kesayangan diadopsi oleh karyawan sebagai hal yang dapat menghibur untuk menunjukkan kehebatan dalam kepemimpinan perempuan. Karakter ini juga diharapkan agar dapat mengagumi sosok laki-laki, namun tidak untuk berhubungan dengan mereka.

X_4 : *Iron Maiden*; perubahan pada masa kini, peran dimana perempuan yang kuat ditempatkan. Peran iron maiden ini ditunjukkan oleh seorang pemimpin perempuan dengan gaya kompetensi yang dimiliki dengan cara terus terang dan ingin memposisikan diri setara dengan siapa pun. Pemimpin dengan peran wanita besi ini dikenal sebagai seorang yang tangguh dan terjebak dalam sikap yang lebih militan dari pada yang seharusnya.

Variabel Terikat

Y : Pengembangan Usaha. Pengembangan Usaha (Y)

3.5 Parameter

3.5.1 Kepemimpinan Perempuan (X)

Menurut Hazefa (2014) Peran perempuan secara biologis tidak menimbulkan kesenjangan dengan peran gender secara sosial dalam aktivitas ekonomi khususnya perempuan yang menjadi pengusaha di lingkungan bisnis maskulin. Menurut Setiawati dalam Khakimah (2006) Kepemimpinan perempuan merupakan suatu cara yang dapat melindungi, memengaruhi, membimbing, dan memberi semangat terhadap karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi dan bahwasanya pemimpin apapun jenis kelaminnya, yang penting membawa kemajuan bagi perempuan khususnya dan kemanusiaan pada umumnya. Berikut faktor-faktor dari kepemimpinan perempuan (Kanter 1977: hal. 233-236) :

1. Mother (X₁)

Seorang wanita kadang-kadang menemukan bahwa dirinya menjadi ibu dalam sebuah kelompok atau organisasi yang digelutinya dimana ia menjadi pemimpin dalam forum tersebut. Di asumsikan bahwa perempuan adalah seorang yang simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk diajak berbicara tentang masalah pribadi.

- Memberikan perhatian pada karyawan

- Memberikan nasehat pada karyawan
- Bersikap tegas ketika karyawan melakukan kesalahan
- Menjadi pendengar yang baik bagi karyawan
- Bersikap hati-hati penuh pertimbangan
- Memiliki kecenderungan emosional/perasaan

2. *Seductress* (X₂)

Peran kepemimpinan perempuan ini lebih dari peran ibu, yang cenderung memperkenalkan unsur persaingan dan kecemburuan serta menjadi penyemangat bagi bawahannya.

- Menjadi penyemangat kerja bagi karyawan
- Mudah mempengaruhi dalam pemikiran/ide
- Mudah mempengaruhi dalam tindakan
- Mudah mendekati karyawan
- Membuat karyawan menjadi kurang tenang hatinya
- Menimbulkan konflik/pertentangan paham di tempat usaha
- Mudah memberi pujian pada karyawan karena prestasinya
- Membangun semangat kebersamaan dengan karyawan

3. *Pet* (X₃)

Karakter kesayangan diadopsi oleh karyawan sebagai hal yang dapat menghibur untuk menunjukkan kehebatan dalam kepemimpinan perempuan. Karakter ini juga

diharapkan agar dapat mengagumi sosok laki-laki, namun tidak untuk berhubungan dengan mereka.

- Terlihat menyenangkan bagi karyawan
- Memberikan perhatian secara pribadi pada karyawan
- Menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan
- Mau mendengarkan saran dari karyawan
- Mudah bergaul di tempat usaha dengan karyawan
- Memupuk kerjasama dengan karyawan
- Terlihat kurang maksimal dalam memimpin
- Cenderung kurang dihargai oleh karyawan

4. *Iron maiden* (X4)

The "iron maiden" adalah perubahan pada masa kini, peran dimana perempuan yang kuat ditempatkan. Peran *iron maiden* ini ditunjukkan oleh seorang pemimpin perempuan dengan gaya kompetensi yang dimiliki dengan cara terus terang dan ingin memposisikan diri setara dengan siapa pun. Pemimpin dengan peran wanita besi ini dikenal sebagai seorang yang tangguh dan terjebak dalam sikap yang lebih militan dari pada yang seharusnya.

- Berkeinginan kuat untuk mencapai tujuan
- Yakin dengan keputusan sendiri

- Mau menerima saran dari karyawan
- Mau menerima kritikan dari karyawan
- Merasa puas bila karyawan mampu mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan
- Dianggap sosok yang cenderung angkuh
- Mau mengendalikan aktivitas karyawan di tempat usaha
- Menghendaki kepatuhan dari karyawan
- Menuntut adanya disiplin
- Bersikap bijaksana dalam keputusan
- Menghendaki kerjasama yang baik dengan karyawan
- Mengakui keahlian yang dimiliki masing-masing karyawan

3.5.2 Pengembangan Usaha (Y)

Pengembangan usaha adalah proses sewaktu perusahaan berada pada tahap awal atau memulai usaha, lalu fase pertumbuhan usaha, dan terakhir melewati fase proses *management* untuk melanjutkan pertumbuhan atau tahap perkembangan bisnis. Berikut faktor-faktor dari pengembangan usaha (Rianse, 2011 hal.133-185).

1. Merencanakan bisnis

Dalam merencanakan bisnis atau usaha haruslah memiliki pola pikir yang, yaitu harus optimis, dan percaya diri dengan pola pikir yang positif.

- Kemampuan menjaga kondisi fisik
- Kepercayaan diri dalam mengembangkan usaha
- Kemampuan memecahkan persoalan di tempat usaha
- Kemampuan berfikir positif dengan kerugian yang akan terjadi
- Kemampuan menjaga kebersihan lingkungan usaha dengan maksimal
- Kemampuan menjaga norma-norma agama dalam menjalankan usaha

2. Menetapkan target bisnis

Menetapkan target bisnis termasuk dalam peluang usaha yaitu kesempatan yang pasti bisa didapatkan seseorang atau lebih dengan mengandalkan potensi diri yang ada dan dengan memanfaatkan berbagai kesempatan baik itu, peluang usaha apa saja, yang bisa dengan sigap kita ambil.

- Kemampuan menjual barang yang berbeda dengan pesaing lainnya
- Kemampuan mengatasi tantangan jumlah barang dari pesaing lainnya
- Kemampuan mematok harga dalam menjual barang
- Kemampuan menambah jumlah karyawan

3. Modal berwirausaha

Hakikatnya, modal tidak harus dalam bentuk uang. Sebenarnya telah ada modal yang *intangible* (wujud) berlimpah dalam diri setiap orang. secara garis besar modal kewirausahaan dapat dibagi ke dalam empat jenis, yaitu: Modal intelektual, modal sosial dan moral, modal mental, modal material.

- Ketersediaan bahan pembantu (seperti: plastik, tali)
- Ketersediaan barang dagangan untuk dijual
- Ketersediaan lokasi tempat usaha
- Ketersediaan bangunan tempat usaha
- Kemampuan menjaga kepercayaan pelanggan
- Sikap santun terhadap pelanggan
- Sikap jujur dalam proses produksi
- Sikap jujur dalam perkataan
- Ketepatan waktu dalam pembaruan model pakaian
- Ketepatan waktu dalam pengantaran pesanan
- Mentaati hukum yang berlaku

4. Strategi memilih lokasi

Lokasi atau tempat merupakan strategi bauran pemasaran yang dapat menaikkan minat konsumen, tempat melayani konsumen, dan dapat pula diartikan sebagai tempat untuk memajangkan barang-barang dagangannya, pengaturan segala fasilitas produksi dan area kerja. Dapatkan tempat yang kira-kira dapat menciptakan iklim yang kondusif dan nyaman.

- Pencahayaan di tempat usaha
- Sirkulasi udara di ruangan usaha
- Kemampuan menyusun tata-letak
- Kemampuan memelihara barang

- Kenyamanan tempat usaha
- Keamanan tempat usaha
- Kerapian tempat usaha
- Kemampuan menampilkan layout yang menarik

5. Strategi pemasaran

Strategi pemasaran bertujuan untuk meraih konsumen sebanyak-banyaknya, menjatuhkan, melawan atau menghadapi serangan pesaing yang ada dan yang akan masuk. Strategi adalah langkah-langkah yang harus dijalankan oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

- Kemampuan menawarkan harga yang bersaing dibanding pesaing lainnya
- Menjamin kualitas bahan pakaian
- Kemampuan melayani pesanan
- Ramah melayani Konsumen

6. Strategi keuangan

Strategi keuangan adalah salah satu cara mengelola keuangan dalam menjalankan bisnis/usaha.

- Pencapaian target penjualan
- Kemampuan membeli bahan pembantu (seperti : plastik, tali) secara teratur
- Kemampuan membeli barang secara teratur
- Kemampuan memberikan gaji

- Kemampuan memberikan tunjangan misalnya THR, pencapaian target penjualan
- Kemampuan membayar pinjaman usaha
- Kemampuan membayar pajak bangunan tempat usaha

7. Strategi bersaing (analisis pesaing)

Keberhasilan bisnis salah satunya ditentukan oleh kemampuan memahami pesaing. Pesaing adalah perusahaan yang menghasilkan atau menjual barang atau jasa yang sama atau mirip dengan produk yang kita tawarkan.

- Kesesuaian produk seperti permintaan pelanggan
- Keunggulan produk dibanding pesaing lainnya
- Keunggulan pelayanan misalnya ramah terhadap konsumen, melayani konsumen dengan senang hati
- Kemampuan menemukan cara baru dalam mengembangkan usaha

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh anggota paguyuban los 16 dan los 17 sejumlah 52 orang yang terdiri dari 40 perempuan dan 12 laki-laki.

3.6.2 Sampel

Suatu sampel harus benar-benar dapat mewakili populasinya. Oleh karena itu diperlukan tata cara yang digunakan dalam memilih bagian-bagian dari populasi, sehingga dapat diperoleh sampel penelitian yang representatif seperti pada karakteristik populasinya. Dalam penelitian ini di seluruh anggota paguyuban los 16 dan los 17. Metode pengambilan sampel adalah sensus. Sensus adalah cara pengumpulan data dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu.

3.7 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka-angka dan perhitungan berdasarkan data-data statistik. Data ini diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi kuantitatif. Data kuantitatif bersifat objektif.

1. Data primer

Data yang dipergunakan berupa data ekstern primer yang diperoleh secara langsung dari responden dengan cara riset atau penelitian lapangan. Untuk memperoleh data ini digunakan metode kuisisioner. Data yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah data khusus yang berupa jawaban dari responden atas pertanyaan peneliti, data khusus ini biasa disebut dengan kuesioner. Kuesioner ini berisi tentang kepemimpinan perempuan dengan beberapa indikator didalamnya dan juga pengembangan usaha. Penggunaan kuesioner ini dikarenakan subyek adalah orang

yang berada diposisi sebagai pemimpin di masing-masing organisasinya dalam mengembangkan bisnis atau usahanya.

2. Data sekunder

Merupakan data intern yang diperoleh dari organisasi berupa profil, sejarah dan tujuan organisasi didirikan.

3.7.2 Metode Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur variabel adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner ini berisi item-item pertanyaan sebagai penjabaran dari indikator-indikator variabel. Untuk mengubah data dari variabel-variabel yang ada kedalam perhitungan data, maka penulis menggunakan skala likert. Menurut Supardi (2005: hal. 151) pada skala Likert ini responden menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban dengan 4 kemungkinan yang tersedia.

Dalam hal ini penulis akan memberikan pertanyaan dengan 4 alternatif jawaban yang harus dipilih salah satu jawaban saja. Untuk mempermudah penilaian jawaban, penulis akan memberikan nilai dari setiap pilihan jawaban pertanyaan yaitu nilai 4 untuk jawaban yang positif dan nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif. Maka bentuk penilaiannya sebagai berikut. Untuk variabel kepemimpinan perempuan adalah :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi nilai 4

3. Jawaban Ragu –ragu (R) diberi nilai 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

Untuk variabel Pengembangan usaha adalah :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi nilai 4
3. Jawaban Ragu –ragu (R) diberi nilai 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

Dari kuesioner ini akan dapat ditentukan pengaruh antara variabel independen / bebas (X) terhadap variabel terikat / dependen (Y).

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas dinyatakan sejauh mana data yang ditampung untuk mengukur apa yang diukur ke tingkat validannya dalam penelitian (Supardi, 2005: hal. 155). Dalam pengujiannya melakukan uji skala pengukur pada sejumlah responden, minimal 30 orang maka distribusi skor akan lebih mendekati kurve normal. Lalu mempersiapkan tabulasi jawaban. Dalam menghitungnya antara masing-masing pernyataan dengan

skor total dengan rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut (Supardi, 2005: hal. 158):

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi sederhana antara skor x dengan skor y

N = Jumlah responden

X = Skor tiap item

Y = Skor total

XY = Skor item x skor total

3.8.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih (Supardi, 2005: hal. 159). Dalam setiap penelitian adanya kesalahan pengukuran ini cukup besar. Karena itu, untuk mengetahui hasil pengukuran yang sebenarnya, kesalahan pengukuran itu sangat diperhitungkan. Supardi (2005: hal. 159) Secara matematik dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$X_p = X_s + X_e$$

X_p = skor yang diperoleh

X_s = skor yang sebenarnya

X_e = *error* pengukuran

Makin kecil *error* pengukuran makin reliabel alat pengukur. Sebaliknya makin besar *error* pengukuran maka, makin tidak reliabel alat pengukur. Untuk mengetahui data reliabel atau tidak digunakan koefisien alpha.

Kriteria yang digunakan menurut Ghazali (Fajar, 2011) adalah :

- jika nilai alpha $\geq 0,60$ maka instrumen yang digunakan reliabel
- jika nilai alpha $< 0,60$ maka instrumen yang digunakan tidak reliabel

3.9 Rancangan Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010). Analisis ini bersifat uraian yang menjelaskan tentang identitas dari responden.

3.9.2 Analisis Inferensial

Merupakan analisis data yang mempelajari tata cara penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan populasi berdasarkan data yang ada dalam suatu sampel. Alat statistik yang digunakan dalam analisis ini adalah :

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Asumsi klasik normalitas residual

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik (Ghozali, 2011: hal. 160).

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun, demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang

menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Cara menguji normalitas residual dengan analisis grafik lewat SPSS. (Ghozali, 2011: hal. 160-161).

3.10.2 Uji asumsi klasik multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas (independen). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah multikolonieritas dapat dilihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai toleransi ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. (Ghozali, 2011:105-106).

3.10.3 Uji asumsi klasik heteroskedastisitas

Asumsi heteroskedastisitas sering disebut juga homoskedastisitas berarti sama (*homo*) dan sebaran (*scedasticity*) memiliki variance yang sama (*equal variance*). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas : (Ghozali, 2011).

- a. Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distudentized.

- b. Uji park, park mengemukakan metode bahwa variance (s^2) merupakan fungsi dari variabel-variabel independen yang dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\sigma^2_i = \alpha X_i^\beta$$

Persamaan ini dijadikan linear dalam bentuk persamaan logaritma sehingga menjadi:

$$\ln \sigma^2_i = \alpha + \beta \ln X_i + v_i$$

Karena s^2_i umumnya tidak diketahui, maka dapat ditaksir dengan menggunakan residual U_i sebagai proksi, sehingga persamaan menjadi:

$$\ln U_i^2 = \alpha + \beta \ln X_i + v_i$$

Uji park dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

3.11 Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen/terikat dan jika variabel bebas/independen yang terlibat lebih dari satu variabel. Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono,2010). Model dalam analisis regresi berganda ini adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana :

Y = variabel dependen pengembangan usaha yang diprediksikan

b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien regresi dari variabel X_1, X_2, X_3, X_4

$X_1 = \textit{Mother}$

$X_2 = Seductress$

$X_3 = Pet$

$X_4 = Iron\ maiden$

3.12 Uji Hipotesis

3.12.1 Uji Hipotesis dengan Uji Serentak (Uji F)

Untuk menguji hipotesis yang pertama dengan Uji F yaitu adanya pengaruh kepemimpinan perempuan secara bersama-sama/keseluruhan terhadap pengembangan usaha. Model ini digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama maka digunakan uji F, yaitu untuk menguji kebenaran koefisien regresi. Menurut Hasan (2006) Uji serentak yaitu uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama memengaruhi Y.

Prosedur uji statistiknya adalah sebagai berikut, (Hasan,2006) :

1. Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh X terhadap Y

H_1 : ada pengaruh X terhadap Y

2. Menentukan taraf nyata (α) dan F tabel

- Taraf nyata yang digunakan biasanya 5% (0,05)

- Nilai F tabel memiliki derajat bebas

3. Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila $F_0 \leq F_\alpha$

H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila $F_0 > F_\alpha$

4. Menentukan nilai uji statistik

5. Membuat kesimpulan

Menyimpulkan H_0 diterima atau ditolak

3.12.2 Uji Hipotesis dengan Uji parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis kedua dengan uji t yaitu adanya pengaruh kepemimpinan perempuan secara parsial/individu terhadap pengembangan usaha. Prosedur uji statistiknya adalah sebagai berikut, (Hasan,2006) :

1. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : B = B_0$ (tidak ada hubungan antara X dan Y)

$H_1 : B > B_0$ (ada hubungan positif antara X dan Y)

$H_1 : B < B_0$ (ada hubungan negatif antara X dan Y)

$H_2 : B \neq B_0$ (ada hubungan antara X dan Y)

2. Menentukan taraf nyata (α) dan t tabel

- Taraf nyata yang digunakan biasanya 5% (0,05) atau 1 % (0,01) untuk uji satu arah dan 2,5 (0,025) atau 0,5% (0,005) untuk uji dua arah.

- Nilai t tabel memiliki derajat bebas

3. Menentukan kriteria pengujian

1) Untuk H_0 : Tidak ada hubungan positif antara X_i dan Y

H_1 : Ada hubungan positif antara X_i dan Y

H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila $t_0 \leq t_\alpha$

H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila $t_0 > t_\alpha$

2) Untuk H_0 : Tidak ada hubungan negatif antara X_i dan Y

H_1 : Ada hubungan negatif antara X_i dan Y

H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila $t_0 \geq -t_\alpha$

H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila $t_0 < -t_\alpha$

3) Untuk H_0 : Tidak ada hubungan antara X_i dan Y

H_1 : Ada hubungan antara X_i dan Y

H_0 : diterima (H_1 ditolak) apabila $-t_\alpha/2 \leq t_0 \leq t_\alpha/2$

H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila $t_0 > t_\alpha/2$

4. Menentukan nilai uji statistik

5. Membuat kesimpulan

Menyimpulkan H_0 diterima atau ditolak

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif menjelaskan tentang karakteristik responden dan deskriptif variabel penelitian. Sedangkan analisis inferensial yaitu analisis yang

dibuktikan dengan statistik untuk membuktikan hipotesis penelitian. Analisis inferensial pada penelitian kali ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen dengan responden sebanyak 52 orang sebagai data uji sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini paling dominan berjenis kelamin wanita sebanyak 40 orang, dengan usia paling dominan antara 41-50 tahun sebanyak 26 orang, tingkat pendidikan paling dominan SMP sebanyak 22 orang. Dan lama usia usaha lebih dari 10 tahun sebanyak 19 orang dengan penghasilan perbulan paling dominan Rp 10.000.000,- s/d Rp 20.000.000,- sebanyak 14 orang, dengan jumlah karyawan paling dominan kurang dari 5 orang.

4.1 Uji Instrumen Penelitian

4.1.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas dinyatakan sejauh mana data yang ditampung untuk mengukur apa yang diukur ke tingkat validannya dalam penelitian (Supardi, 2005: hal. 155). Dalam pengujiannya melakukan uji skala pengukur pada sejumlah responden, minimal 52 orang maka distribusi skor akan lebih mendekati kurve normal. Lalu mempersiapkan tabulasi jawaban. Dalam menghitungnya antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut (Supardi, 2005: hal. 158):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi sederhana antara skor x dengan skor y

N = Jumlah responden

X = Skor tiap item

Y = Skor total

XY = Skor item x skor total

Dalam memperoleh hasil penelitian yang berkualitas baik, maka sudah seharusnya mengukur sejauh mana ketepatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya dengan baik pula. Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah korelasi *pearson product moment*. Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

Instrumen pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi, apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Jumlah untuk uji validitas dan reliabilitas adalah 52 responden. Sebanyak 52 responden menjawab 34 butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan perempuan (X), dan 46 butir pernyataan untuk variabel pengembangan usaha (Y).

Tabel 4.1
Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

Variabel	Jumlah
<i>Mother</i>	7
<i>Seductress</i>	8
<i>Pet</i>	8

<i>Iron maiden</i>	11
Pengembangan usaha	46
Total butir	80

Sumber : Kuesioner

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan terhadap sampel sebanyak 52 responden. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} , dimana $r_{tabel} = 0,268$ ($df = \text{jumlah kasus} = 52 - 2 = 50$ pada $\alpha = 0,05$). Bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka pernyataan dianggap valid atau shahih. Begitu juga sebaliknya, bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka pernyataan dianggap gugur.

Tabel 4.2
Hasil Pengukuran Validitas Pernyataan-pernyataan Variabel *Mother*

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,832	0,268	Valid
2	0,852	0,268	Valid
3	0,884	0,268	Valid
4	0,807	0,268	Valid
5	0,835	0,268	Valid
6	0,857	0,268	Valid
7	0,628	0,268	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 2, hal. 148)

Dari hasil tabel 4.2 perhitungan koefisien korelasi pada variabel *mother* berkisar antara 0,628 sampai 0,884 dinyatakan bahwa ada 7 pernyataan yang valid dikarenakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.3
Hasil Pengukuran Validitas Pernyataan-pernyataan Variabel *Seductress*

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
-------------------	--------------------------------	-------------------------------	-------------------

1	0,788	0,268	Valid
2	0,777	0,268	Valid
3	0,690	0,268	Valid
4	0,797	0,268	Valid
5	0,778	0,268	Valid
6	0,789	0,268	Valid
7	0,575	0,268	Valid
8	0,864	0,268	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 3, hal. 149)

Dari hasil tabel 4.3 perhitungan koefisien korelasi pada variabel *seductress* berkisar antara 0,575 sampai 0,864 dinyatakan bahwa ada 8 pernyataan yang valid dikarenakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.4
Hasil Pengukuran Validitas Pernyataan-pernyataan Variabel *Pet*

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,555	0,268	Valid
2	0,805	0,268	Valid
3	0,751	0,268	Valid
4	0,869	0,268	Valid
5	0,771	0,268	Valid
6	0,701	0,268	Valid
7	0,786	0,268	Valid
8	0,634	0,268	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 4, hal. 152)

Dari hasil tabel 4.4 perhitungan koefisien korelasi pada variabel *pet* berkisar antara 0,555 sampai 0,869 dinyatakan bahwa ada 8 pernyataan yang valid dikarenakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.5
Hasil Pengukuran Validitas Pernyataan-pernyataan Variabel *Iron Maiden*

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,609	0,268	Valid
2	0,811	0,268	Valid

3	0,785	0,268	Valid
4	0,720	0,268	Valid
5	0,725	0,268	Valid
6	0,671	0,268	Valid
7	0,723	0,268	Valid
8	0,661	0,268	Valid
9	0,886	0,268	Valid
10	0,798	0,268	Valid
11	0,879	0,268	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 5, hal. 154)

Dari hasil tabel 4.5 perhitungan koefisien korelasi pada variabel *iron maiden* berkisar antara 0,609 sampai 0,886 dinyatakan bahwa ada 11 pernyataan yang valid dikarenakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.6
Hasil Pengukuran Validitas Pernyataan-pernyataan Variabel Pengembangan Usaha

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,676	0,268	Valid
2	0,754	0,268	Valid
3	0,622	0,268	Valid
4	0,511	0,268	Valid
5	0,689	0,268	Valid
6	0,725	0,268	Valid
7	0,793	0,268	Valid
8	0,714	0,268	Valid
9	0,643	0,268	Valid
10	0,616	0,268	Valid
11	0,835	0,268	Valid
12	0,784	0,268	Valid
13	0,781	0,268	Valid
14	0,698	0,268	Valid
15	0,722	0,268	Valid
16	0,794	0,268	Valid
17	0,726	0,268	Valid
18	0,818	0,268	Valid
19	0,759	0,268	Valid
20	0,428	0,268	Valid

Lanjutan Tabel 4.6

21	0,834	0,268	Valid
22	0,916	0,268	Valid
23	0,720	0,268	Valid
24	0,702	0,268	Valid
25	0,747	0,268	Valid
26	0,785	0,268	Valid
27	0,873	0,268	Valid
28	0,654	0,268	Valid
29	0,794	0,268	Valid
30	0,726	0,268	Valid
31	0,818	0,268	Valid
32	0,759	0,268	Valid
33	0,428	0,268	Valid
34	0,880	0,268	Valid
35	0,916	0,268	Valid
36	0,720	0,268	Valid
37	0,559	0,268	Valid
38	0,517	0,268	Valid
39	0,641	0,268	Valid
40	0,716	0,268	Valid
41	0,714	0,268	Valid
42	0,719	0,268	Valid
43	0,684	0,268	Valid
44	0,709	0,268	Valid
45	0,433	0,268	Valid
45	0,674	0,268	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 5, hal. 156)

Dari hasil tabel 4.6 perhitungan koefisien korelasi pada variabel pengembangan usaha berkisar antara 0,428 sampai 0,916 dinyatakan bahwa ada 46 pernyataan yang valid, dikarenakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Setelah melalui perhitungan validitas dengan program SPSS 21, dari keseluruhan butir pernyataan didapatkan hasil seluruh pertanyaan dalam penelitian dalam penelitian ini adalah valid. Untuk lebih memudahkan dalam pemahaman mengenai hasil uji validitas pernyataan, maka berikut ini ditampilkan ringkasan pernyataan yang valid.

Tabel 4.7
Distribusi pernyataan setelah uji validitas dan uji reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Jumlah
<i>Mother</i> (X ₁)	1,2,3,4,5,6,7	7
<i>Seductress</i> (X ₂)	1,2,3,4,5,6,7,8	8
<i>Pet</i> (X ₃)	1,2,3,4,5,6,7,8	8
<i>Iron maiden</i> (X ₄)	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	11
Pengembangan Usaha (Y)	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11.....46	46
Total		80

Sumber : Data Primer diolah ringkasan

4.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih (Supardi, 2005: hal. 159). Dalam setiap penelitian adanya kesalahan pengukuran ini cukup besar. Karena itu, untuk mengetahui hasil pengukuran yang sebenarnya, kesalahan pengukuran itu sangat diperhitungkan. Supardi (2005: hal. 159). Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten bila digunakan untuk mengukur obyek yang sama dengan alat ukur yang sama. Teknik yang digunakan untuk menilai reliabilitas adalah alpha cronbach, dengan cara menyebarkan angket/kuisisioner kepada responden. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel (handal), jika nilai alpha lebih dari nilai kritis (0,60).

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Mother</i> (X ₁)	0,899	0,60	Reliabel
<i>Seductress</i> (X ₂)	0,886	0,60	Reliabel
<i>Pet</i> (X ₃)	0,871	0,60	Reliabel

<i>Iron maiden (X₄)</i>	0,916	0,60	Reliabel
Pengembangan usaha (Y)	0,975	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 2 - 5, hal. 148 - 154)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Alpha Cronbach pada seluruh variabel lebih besar dari nilai kritis (0,60), maka hasilnya dinyatakan reliabel (handal). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian layak digunakan.

4.2 Analisis Deskriptif Penelitian

Analisis deskriptif dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu analisis karakteristik responden dan analisis tanggapan persepsi responden terhadap variabel penelitian.

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik Di Pasar Beringharjo menggunakan sampel sebanyak 52 responden dan membagi karakteristik responden yang digolongkan kedalam dua kategori yang berisi daftar isian yaitu: nama. Sedangkan yang berisi daftar pilihan jawaban yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, lama usaha, penghasilan, jumlah karyawan, dan jenis usaha. Hal ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik yang dominan menurut tingkatan-tingkatan yang telah ditetapkan.

4.2.1.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 52 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini

Tabel 4.9
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frequency	Persen (%)
Pria	12	23
Wanita	40	77
Total	52	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 2, hal. 148)

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa dari 52 responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang atau 77 persen adalah responden wanita dan sebanyak 12 orang atau 23 persen adalah responden pria. Hal ini sesuai dengan karakteristik anggota pengusaha pakaian dan konveksi di Pasar Beringharjo yang sebagian besar pemiliknya adalah wanita.

4.2.1.2 Usia Responden

Kategori responden berdasarkan usia responden terdiri dari 3 kategori, yakni kurang dari 30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun. Setelah melakukan perhitungan maka diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Usia Responden

Usia	Frequency	Persen(%)
Kurang dari 30 Tahun	8	18,38
31-40 Tahun	18	34,62
41-50 Tahun	26	50
Total	52	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 2, hal. 148)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa anggota pengusaha batik dan konveksi di Pasar Beringharjo, sebanyak 8 orang berusia kurang dari 30 tahun, sebanyak 18 orang berusia 31-40 tahun, dan sebanyak 26 orang berusia 41-50 tahun. Responden pada tingkat usia 41-50 tahun menjadi responden terbanyak, dari hasil ini pengusaha batik dan konveksi tetap produktif menjalankan usahanya.

4.2.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan responden terdiri dari 4 kategori, yakni pendidikan terakhir SD, SMP, SMA, diploma, dan sarjana. Setelah melakukan perhitungan maka diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan terakhir	Frequency	Persen(%)
SD	12	23,08
SMP	22	42,31
SMA	11	21,15
PT (Perguruan Tinggi)	7	13,46

Total	52	100
--------------	----	-----

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 2, hal. 148)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa anggota pengusaha batik dan konveksi Pasar beringharjo mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda, mayoritas pengusaha batik dan konveksi berpendidikan SMP yaitu sebanyak 22 orang atau 42,31 persen, berpendidikan SD sebanyak 12 orang atau 23,08 persen, berpendidikan SMA sebanyak 11 orang atau 21,15 persen dan 7 orang atau 13,46 persen berpendidikan Perguruan Tinggi. Dari hasil deskriptif diatas, latar belakang status pendidikan dapat mempengaruhi bagaimana cara dalam mengembangkan usaha yang dijalani oleh masing-masing pengusaha.

4.2.1.4 Lamanya/Usia Usaha Responden

Kategori responden berdasarkan usia usaha responden terdiri dari 4 kategori, yakni kurang dari 1 tahun, lebih dari 1 – 5 tahun, lebih dari 5 – 10 tahun, dan lebih dari 10 tahun. Setelah melakukan perhitungan maka diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Usia Usaha Responden

Usia usaha	Frequency	Persen (%)
Kurang dari 1 tahun	4	7,69
1-5 tahun	11	21,15
5-10 tahun	18	34,62

Lebih dari 10 tahun	19	36,54
Total	52	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 2, hal. 148)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa dari 52 responden penelitian ini diperoleh 4 orang atau 7,69 persen usia lamanya usaha kurang dari 1 tahun, 11 orang atau 21,15 persen lainnya usia lama usaha antara 1-5 tahun, 18 orang atau 34,62 persen usia lamanya usaha antara 5-10 tahun dan 19 orang atau 36,54 persen usia lamanya usaha > 10 tahun. Dari hasil tersebut diketahui bahwa mayoritas usia lamanya usaha yaitu > 10 tahun sebanyak 19 orang pengusaha batik dan konveksi.

4.2.1.5 Penghasilan perbulan dari hasil penjualan

Kategori responden berdasarkan penghasilan perbulan dari hasil penjualan terdiri dari 5 kategori, yakni kurang dari 10 juta, lebih dari 10 – 20 juta, lebih dari 20 – 30 juta, lebih dari 40 – 50 juta dan lebih dari 50 juta. Setelah melakukan perhitungan maka diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Penghasilan perbulan dari hasil penjualan

Pendapatan/bln	Frequency	Persen(%)
Kurang dari Rp 10.000.000,-	12	23,08
Rp 10.000.000,- s/d Rp 20.000.000,-	14	26,92
Rp 20.000.000,- s/d Rp 30.000.000,-	13	25
Rp 40.000.000,- s/d Rp 50.000.000,-	9	17,31
Lebih dari Rp 50.000.000,-	4	7,69
Total	52	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 2, hal. 148)

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas, dari 52 responden mayoritas pendapatan perbulan adalah Rp 10.000.000,- s/d Rp 20.000.000,- yaitu 14 orang atau 26,92 persen, sebanyak 13 orang atau 25 persen berpendapatan perbulan Rp 20.000.000,-

s/d Rp 30.000.000,- sebanyak 12 orang atau 23,08 persen berpendapatan perbulan berkisar kurang dari Rp 10.000.000, sebanyak 9 orang atau 17,31 persen berpendapatan perbulan berkisar antara Rp 40.000.000 - Rp 50.000.000,- dan sebanyak 4 orang atau 7,69 persen berpendapatan perbulan lebih dari Rp.50.000.000,- . Dari hasil deskriptif diatas, pendapatan perbulan yang paling dominan adalah berkisar Rp.10.000.000,- s/d Rp.20.000.000,-.

4.2.1.6 Jumlah Karyawan

Kategori responden berdasarkan jumlah karyawan terdiri dari 5 kategori, yakni tidak mempunyai karyawan, jumlah karyawan kurang dari 5 orang, 5-10 orang, 11-15 orang dan lebih dari 15 orang. Setelah melakukan perhitungan maka diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Jumlah karyawan

Jumlah Karyawan	Frequency	Persen (%)
Tidak mempunyai karyawan	15	28,85
Kurang dari 5 Orang	23	44,23
5-10 Orang	12	23,08
11-15 Orang	2	3,84
Lebih dari 15 Orang	0	0
Total	52	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 2, hal. 148)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa dari 52 responden penelitian ini diperoleh frequency jumlah karyawan sekarang yang bekerja dimasing-masing usaha batik dan konveksi adalah tidak memiliki karyawan 15 orang atau 28,85 persen, memiliki karyawan kurang dari 5 orang adalah 23 orang atau 44,23 persen, memiliki

karyawan 5-10 orang adalah 12 orang atau 23,08 persen, memiliki karyawan 11-15 orang adalah 2 orang atau 3,84 persen dan tidak ada yang memiliki karyawan lebih dari 15 orang dari 52 responden. Beragamnya jumlah karyawan yang dimiliki oleh masing-masing pengusaha batik dan konveksi tidak membuat melemahnya usaha yang sedang dijalani.

4.2.1.7 Jenis Usaha

Kategori responden berdasarkan jenis usaha responden terdiri dari 2 kategori yakni, usaha batik dan usaha konveksi. Setelah melakukan perhitungan maka diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Jenis Usaha

Jenis usaha	Frequency	Persen (%)
Batik	36	69
Konveksi	16	31
Total	52	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 2, hal. 148)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat diketahui bahwa frequency responden pengusaha mempunyai usaha batik yaitu 36 orang atau 69 persen, sedangkan konveksi yaitu 16 orang atau 31 persen.

4.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian

Persepsi dari responden yang diperoleh dari hasil jawaban akan dikemukakan dalam bentuk tabel deskriptif. Untuk menjelaskan hasil penilaian responden terhadap karakteristik penelitian, dilakukan berdasarkan pada nilai rata-rata setiap

karakteristik. Penilaian responden tertinggi dengan skor 4 dan skor terendah adalah 1 maka dapat ditentukan interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Sehingga dapat ditentukan range jawaban variabel kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Skor rata-rata antara 1,00 – 1,80 : Sangat Lemah
2. Skor rata-rata antara 1,81 – 2,60: Lemah
3. Skor rata-rata antara 2,61 – 3,40: sedang
4. Skor rata-rata antara 3,41 – 4,20 : Kuat
5. Skor rata-rata antara 4,21 - 5,00 : Sangat Kuat

Range jawaban variabel pengembangan usaha, sebagai berikut :

1. Skor rata-rata antara 1,00 – 1,80 : Sangat Rendah
2. Skor rata-rata antara 1,81 – 2,60: Rendah
3. Skor rata-rata antara 2,61 – 3,40: sedang
4. Skor rata-rata antara 3,41 – 4,20 : Kuat
5. Skor rata-rata antara 4,21 - 5,00 : Sangat Kuat

Berdasarkan karakteristik jawaban diatas maka dapat dideskripsikan penilaian responden terhadap karakteristik penilaian sebagai berikut :

4.2.2.1 Variabel kepemimpinan perempuan dengan beberapa karakteristiknya

4.2.2.1.1 *Mother* (X₁)

Persepsi responden tentang *mother*, akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.17
Karakteristik *Mother*

No.	Karakteristik	Rata-rata	Kategori
1.	Memberikan perhatian kepada karyawan.	4,17	Kuat
2.	Memberikan nasihat kepada karyawan.	4,17	Kuat
3.	Mampu bersikap tegas ketika karyawan melakukan kesalahan.	4,06	Kuat
4.	Mampu menjadi pendengar yang baik bagi karyawan	4,08	Kuat
5.	Mampu bersikap hati – hati dan penuh pertimbangan dalam bertindak	4,25	Sangat Kuat
6.	Memiliki kecenderungan menggunakan perasaan dalam bertindak	4,00	Kuat
7.	Merasa paling mengetahui dibandingkan karyawan	3,32	Sedang
Rata-rata		4,06	Kuat

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 6, hal. 158)

Hasil rekapitulasi analisis deskriptif pada variabel karakteristik *mother* menunjukkan nilai rata – rata item keseluruhan sebesar 4,06 atau berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dari beberapa item pertanyaan yang di berikan kepada responden ditanggapi dengan sangat baik dan skor rata-rata item paling besar terdapat pada item pernyataan nomor 5 yaitu mampu bersikap hati – hati dan penuh pertimbangan dalam bertindak dengan nilai rata – rata sebesar 4,25 atau berada pada kategori sangat kuta sedangkan nilai terendah terdapat pada item nomor 7 yaitu merasa paling mengetahui dibandingkan karyawan dengan nilai rata – rata sebesar 3,32 atau berada pada kategori sedang.

4.2.2.1.2 *Seductress* (X₂)

Persepsi responden tentang *seductress*, akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.17
Karakteristik seductress

No.	Karakteristik	Rata-rata	Kategori
1.	Menjadi penyemangat kerja bagi karyawan.	4,52	Sangat Kuat
2	Mudah mempengaruhi pikiran karyawan	4,13	Kuat
3	Mampu dengan mudah mempengaruhi tindakan karyawan	3,21	Sedang
4.	Mudah mendekati karyawan	3,22	Sedang
5	Mampu membuat karyawan menjadi kurang tenang hatinya	3,02	Sedang
6	Menimbulkan pertentangan ditempat usaha	3,01	Sedang
7	Mudah memberikan pujian terhadap karyawan karena prestasinya	3,67	Kuat
8	Mampu menimbulkan semangat kebersamaan dengan karyawan	3,27	Sedang
Rata-rata		3,22	Sedang

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 7, hal. 161)

Hasil rekapitulasi analisis deskriptif pada variabel karakteristik *Seductress* menunjukkan nilai rata – rata item keseluruhan sebesar 3,22 atau berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa dari beberapa item pertanyaan yang di berikan kepada responden ditanggapi dengan kurang baik dan skor rata-rata item paling besar terdapat pada item pernyataan nomor 1 yaitu mampu menjadi penyemangat kerja bagi karyawan. dengan nilai rata – rata sebesar 4,52 atau berada pada kategori sangat kuat sedangkan nilai terendah terdapat pada item nomor 6 yaitu Menimbulkan pertentangan ditempat usaha dengan nilai rata – rata sebesar 3,01 atau berada pada kategori sedang.

4.2.2.1.3 *Pet (X₃)*

Persepsi responden tentang *pet*, akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.18
Karakteristik *Pet*

No.	Karakteristik	Rata-rata	Kategori
1	Terlihat menyenangkan bagi karyawan	3,5	Kuat
2.	Memberikan perhatian secara pribadi pada karyawan	3,96	Kuat
3.	Menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan	3,92	Kuat
4.	Mau mendengarkan nasehat dari karyawan	4,04	Kuat
5.	Mudah bergaul di tempat usaha dengan karyawan	3,75	Kuat
6.	Memupuk kerjasama dengan karyawan	3,79	Kuat
7.	Terlihat kurang maksimal dalam memimpin	4,15	Kuat
8.	Cenderung kurang dihargai oleh karyawan	3,32	Sedang
Rata-rata		4,23	Kuat

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 8, hal. 165)

Hasil rekapitulasi analisis deskriptif pada variabel *pet* menunjukkan nilai rata – rata item keseluruhan sebesar 4,23 atau berada pada kategori sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dari beberapa item pertanyaan yang di berikan kepada responden ditanggapi dengan sangat baik dan skor rata-rata item paling besar terdapat pada item pernyataan nomor 4 yaitu mau mendengarkan nasehat dari karyawan. dengan nilai rata – rata sebesar 4,04 atau berada pada kategori sangat kuat sedangkan nilai terendah terdapat pada item nomor 8 yaitu cenderung kurang dihargai oleh karyawan dengan nilai rata – rata sebesar 3,32 atau berada pada kategori sedang.

4.2.2.1.4 *Iron Maiden* (X_4)

Persepsi responden tentang *iron maiden*, akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.19
Karakteristik *Iron Maiden*

No.	Karakteristik	Rata-rata	Kategori
1.	Memiliki keinginan kuat untuk mencapai tujuan.	3,48	Kuat
2.	Yakin dengan keputusan saya sendiri	3,96	Kuat
3.	Mau menerima saran dari karyawan	4,10	Kuat
4.	Mau menerima kritikan karyawan	4,02	Kuat
5.	Merasa puas ketika karyawan dapat mencapai hasil yang telah ditetapkan	3,71	Kuat
6.	Dianggap angkuh oleh karyawan	3,01	Sedang
7.	Mampu mengendalikan aktivitas kerja karyawan ditempat usaha	3,79	Kuat
8.	Ingin karyawan patuh terhadap saya	3,77	Kuat
9.	Menuntut karyawan untuk disiplin	3,94	Kuat
10.	Mampu bersikap bijaksana dalam mengambil keputusan	3,92	Kuat
11.	Mengakui keahlian yang dimiliki masing – masing karyawan	3,90	Kuat
Rata-rata		3,84	Kuat

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 9, hal. 169)

Hasil rekapitulasi analisis deskriptif pada variabel karakteristik *Iron Maiden* menunjukkan nilai rata – rata item keseluruhan sebesar 3,84 atau berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dari beberapa item pertanyaan yang di berikan kepada responden ditanggapi dengan sangat baik dan skor rata-rata item paling besar terdapat pada item pernyataan nomor 3 yaitu mau menerima saran dari karyawan dengan nilai rata – rata sebesar 4,10 atau berada pada kategori kuat sedangkan nilai terendah terdapat pada item nomor 6 yaitu dianggap angkuh oleh karyawan dengan nilai rata – rata sebesar 3,01 atau berada pada kategori sedang.

4.2.2.2 Variabel Pengembangan Usaha dengan beberapa karakteristiknya

4.2.2.2.1 Merencanakan Bisnis

Persepsi responden tentang merencanakan bisnis, akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.20
Karakteristik Merencanakan Bisnis

No.	Karakteristik	Rata-rata	Kategori
1.	Mampu menjaga kondisi fisik saya untuk dapat merencanakan usaha	3,58	Kuat
2.	Memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan usaha	3,65	Kuat
3.	Mampu memecahkan permasalahan yang terjadi di tempat usaha	3,56	Kuat
4.	Dapat berpikir positif apabila terjadi kerugian dalam usaha	3,48	Kuat
5.	Dapat menjaga kebersihan lingkungan usaha dengan maksimal	3,69	Kuat
6.	Dapat menjaga norma agama dalam menjalankan usaha	3,65	Kuat
Rata-rata		3,60	Kuat

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 10, hal. 174)

Hasil rekapitulasi analisis deskriptif pada karakteristik merencanakan bisnis menunjukkan nilai rata – rata item keseluruhan sebesar 3,60 atau berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dari beberapa item pertanyaan yang di berikan kepada responden ditanggapi dengan sangat baik dan skor rata-rata item paling besar terdapat pada item pernyataan nomor 5 yaitu dapat menjaga kebersihan lingkungan usaha dengan maksimal dengan nilai rata – rata sebesar 3,69 atau berada pada kategori kuat sedangkan nilai terendah terdapat pada item nomor 4 yaitu dapat

berpikir positif apabila terjadi kerugian dalam usaha dengan nilai rata – rata sebesar 3,48 atau berada pada kategori kuat.

4.2.2.2.2 Menetapkan Target Bisnis

Persepsi responden tentang menetapkan target bisnis, akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.21
Karakteristik Target Bisnis

No.	Karakteristik	Rata-rata	Kategori
1.	Mampu menjual barang yang berbeda dengan pesaing usaha lainnya.	3,90	Kuat
2.	Mampu mengatasi tantangan jumlah barang dari pesaing usaha lain.	3,85	Kuat
3.	Mampu mematok harga dalam menjual barang	3,52	Kuat
4.	Mampu menambah jumlah karyawan	3,54	Kuat
Rata-Rata		3,70	Kuat

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 10, hal. 174)

Hasil rekapitulasi analisis deskriptif pada karakteristik target bisnis menunjukkan nilai rata – rata item keseluruhan sebesar 3,70 atau berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dari beberapa item pertanyaan yang di berikan kepada responden ditanggapi dengan sangat baik dan skor rata-rata item paling besar terdapat pada item pernyataan nomor 1 yaitu mampu menjual barang yang berbeda dengan pesaing usaha lainnya dengan nilai rata – rata sebesar 3,90 atau berada pada kategori kuat sedangkan nilai terendah terdapat pada item nomor 3 yaitu mampu mematok harga dalam menjual barang dengan nilai rata – rata sebesar 3,52 atau berada pada kategori kuat.

4.2.2.2.3 Modal Berwirausaha

Persepsi responden tentang modal berwirausaha, akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.22
Karakteristik Modal Berwirausaha

No.	Karakteristik	Rata-rata	Kategori
1	Saya mampu menyediakan bahan pembantu seperti plastik, tali, tas belanja	3,92	Kuat
2	Saya mampu menyediakan barang dagangan untuk dijual	3,90	Kuat
3	Saya mampu membayar lokasi usaha	3,88	Kuat
4	Saya mampu membangun tempat usaha	3,88	Kuat
5	Saya mampu menjaga kepercayaan pelanggan	3,85	Kuat
6	Saya mampu bersikap santun terhadap pelanggan	3,96	Kuat
7	Saya mampu bersikap jujur dalam proses produksi barang	3,87	Kuat
8	Saya mampu bersikap jujur dalam perkataan	3,94	Kuat
9	Saya mampu memberikan pembaruan terhadap model pakaian yang dijual	3,75	Kuat
10	Saya mampu mengantarkan pesanan dengan tepat waktu	3,81	Kuat
11	Saya mampu menaati hukum yang berlaku	3,94	Kuat
Rata-rata		3,88	Kuat

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 10, hal. 174)

Hasil rekapitulasi analisis deskriptif pada karakteristik modal berwirausaha menunjukkan nilai rata – rata item keseluruhan sebesar 3,88 atau berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dari beberapa item pertanyaan yang di berikan kepada responden ditanggapi dengan sangat baik dan skor rata-rata item

paling besar terdapat pada item pernyataan nomor 6 yaitu saya mampu bersikap santun terhadap pelanggan dengan nilai rata – rata sebesar 3,96 atau berada pada kategori kuat sedangkan nilai terendah terdapat pada item nomor 10 yaitu Saya mampu mengantarkan pesanan dengan tepat waktu dengan nilai rata – rata sebesar 4,10 atau berada pada kategori kuat.

4.2.2.2.4 Strategi Memilih Lokasi

Persepsi responden tentang strategi memilih lokasi/, akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.23
Karakteristik Startegi Memilih Lokasi

No.	Karakteristik	Rata-rata	Kategori
1	Pencahayaan di tempat usaha	3,94	Kuat
2	Sirkulasi udara di ruangan usaha	3,83	Kuat
3	Kemampuan menyusun tata-letak	3,65	Kuat
4	Kemampuan memelihara barang	3,87	Kuat
5	Kenyamanan tempat usaha	3,81	Kuat
6	Keamanan tempat usaha	3,92	Kuat
7	Kerapian tempat usaha	3,94	Kuat
8	Kemampuan menampilkan <i>layout</i> yang menarik	3,96	Kuat
Rata-rata		3,87	Kuat

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 10, hal. 174)

Hasil rekapitulasi analisis deskriptif pada karakteristik strategi memilih lokasi menunjukkan nilai rata – rata item keseluruhan sebesar 3,87 atau berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dari beberapa item pertanyaan yang di berikan kepada responden ditanggapi dengan sangat baik dan skor rata-rata item paling besar terdapat pada item pernyataan nomor 8 yaitu kemampuan menampilkan

layout yang menarik dengan nilai rata – rata sebesar 3,96 atau berada pada kategori kuat sedangkan nilai terendah terdapat pada item nomor 5 yaitu Kenyamanan tempat usaha dengan nilai rata – rata sebesar 3,81 atau berada pada kategori kuat.

4.2.2.2.5 Strategi Pemasaran

Persepsi responden tentang strategi pemasaran, akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.25
Karakteristik Strategi Pemasaran

No.	Karakteristik	Rata-rata	Kategori
1	Mampu menawarkan harga yang bersaing dibanding pesaing lainnya	3,87	Kuat
2.	Mampu menjamin kualitas bahan pakaian yang saya jual	3,94	Kuat
3	Mampu melayani pesanan secara maksimal, sesuai dan tepat waktu	3,75	Kuat
4	Ramah dalam melayani pelanggan	3,81	Kuat
Rata-rata		3,84	Kuat

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 10, hal. 174)

Hasil rekapitulasi analisis deskriptif pada karakteristik strategi pemasaran menunjukkan nilai rata – rata item keseluruhan sebesar 3,84 atau berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dari beberapa item pertanyaan yang di berikan kepada responden ditanggapi dengan sangat baik dan skor rata-rata item paling besar terdapat pada item pernyataan nomor 2 yaitu mampu menjamin kualitas bahan pakaian yang saya jual dengan nilai rata – rata sebesar 3,94 atau berada pada kategori kuat sedangkan nilai terendah terdapat pada item nomor 3 yaitu mampu

melayani pesanan secara maksimal, sesuai dan tepat waktu dengan nilai rata – rata sebesar 3,75 atau berada pada kategori kuat.

4.2.2.2.6 Strategi Keuangan

Persepsi responden tentang strategi keuangan, akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.26
Karakteristik Strategi Keuangan

No.	Karakteristik	Rata-rata	Kategori
1	Mampu mencapai target penjualan	3,92	Kuat
2	Mampu membeli bahan pembantu seperti tas, tali, tas belanja secara teratur	3,94	Kuat
3.	Mampu membeli barang dagangan secara teratur	3,83	Kuat
4.	Mampu memberikan gaji kepada karyawan	3,67	Kuat
5.	Mampu memberikan tunjangan kepada karyawan seperti THR, bonus, jatah libur, izin sakit.	3,32	Sedang
6.	Mampu membayar pinjaman usaha	3,31	Sedang
7.	Mampu membayar pajak bangunan, listrik, tagihan telepon tempat usaha	3,23	Sedang
	Rata-Rata	3,53	Kuat

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 10, hal. 174)

Hasil rekapitulasi analisis deskriptif pada karakteristik strategi pemasaran menunjukkan nilai rata – rata item keseluruhan sebesar 3,53 atau berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dari beberapa item pertanyaan yang di berikan kepada responden ditanggapi dengan sangat baik dan skor rata-rata item paling besar terdapat pada item pernyataan nomor 2 yaitu mampu menjamin kualitas

bahan pakaian yang saya jual dengan nilai rata – rata sebesar 3,94 atau berada pada kategori kuat sedangkan nilai terendah terdapat pada item nomor 7 yaitu Mampu membayar pajak bangunan, listrik, tagihan telepon tempat usaha dengan nilai rata – rata sebesar 3,23 atau berada pada kategori sedang.

4.2.2.2.7 Strategi Bersaing

Persepsi responden tentang strategi bersaing, akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.27
Karakteristik Strategi Bersaing

No.	Karakteristik	Rata-rata	Kategori
1	Mampu menyesuaikan barang dagangan sesuai permintaan pelanggan	3,21	Sedang
2	Mampu memberikan produk unggulan dibanding pesaing lain	3,44	Kuat
3	Mampu melayani pelanggan dengan ramah	3,21	Sedang
4	Mampu melayani pelanggan dengan ramah	2,92	Sedang
5	Mampu melayani pelanggan dengan memberikan yang terbaik	3,60	Kuat
6	Mampu menemukan cara yang lebih inovatif untuk mengembangkan usaha	3,31	Sedang
Rata-Rata		3,33	Sedang

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil rekapitulasi analisis deskriptif pada karakteristik strategi pemasaran menunjukkan nilai rata – rata item keseluruhan sebesar 3,33 atau berada pada

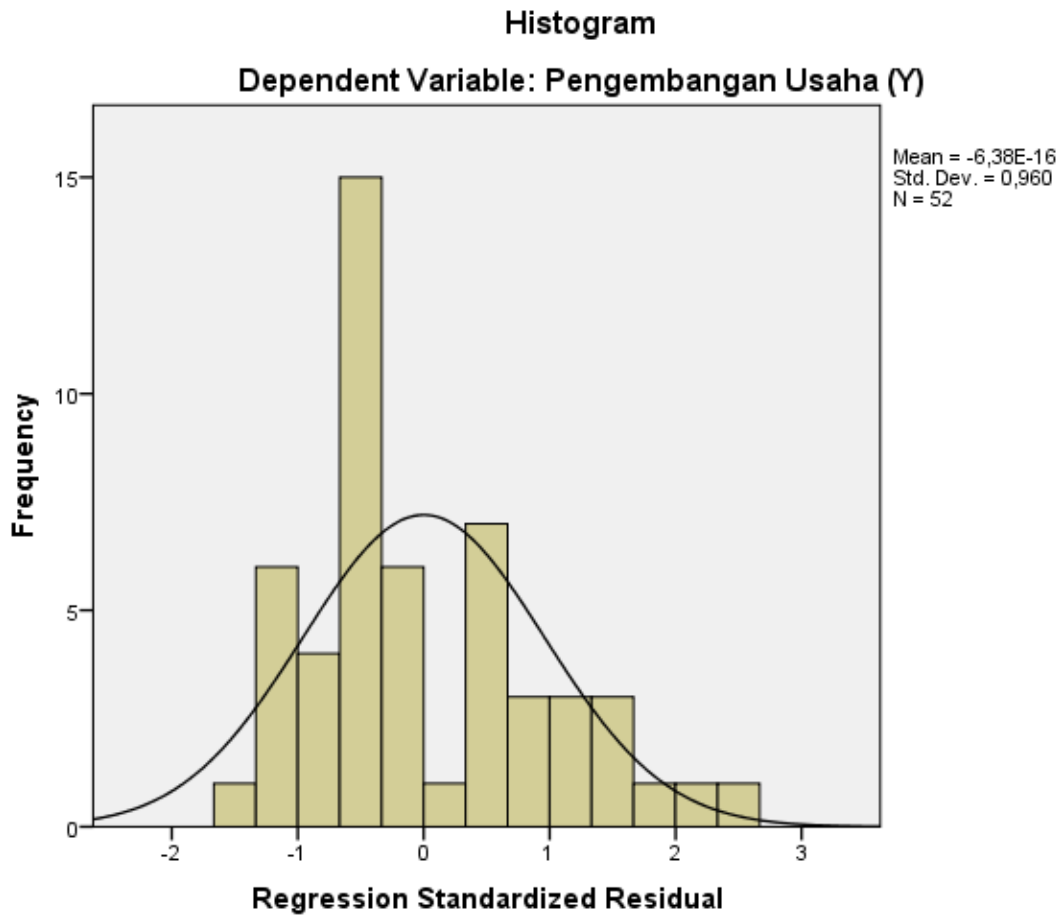
kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa dari beberapa item pertanyaan yang di berikan kepada responden ditanggapi dengan kurang baik dan skor rata-rata item paling besar terdapat pada item pernyataan nomor 5 yaitu mampu melayani pelanggan dengan memberikan yang terbaik dengan nilai rata – rata sebesar 3,50 atau berada pada kategori kuat sedangkan nilai terendah terdapat pada item nomor 1 yaitu mampu menyesuaikan barang dagangan sesuai permintaan pelanggan dengan nilai rata – rata sebesar 3,21 atau berada pada kategori sedang.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah dalam sebuah model regresi linear *ordinary least square* (OLS) terdapat masalah – masalah asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

4.3.1 Uji Normalitas

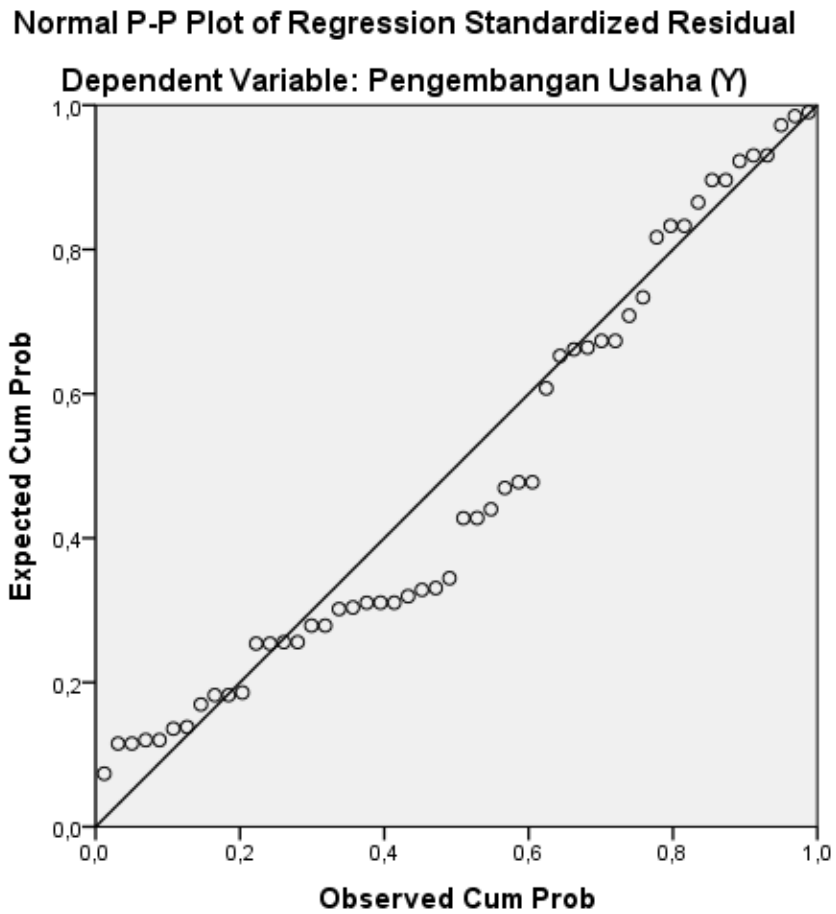
Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kurva normal bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat ditunjukkan pada gambar 4.1, berikut:



Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 11, hal. 198)

Dari gambar 4.1 dapat diketahui bahwa sebaran data yang ada menyebar merata cenderung mengikuti kurva normal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi linear telah menggunakan data berdistribusi normal. Demikian juga dengan output Normal P-P Plot berikut:



Gambar 4.2 Hasil P-P Plot

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 11, hal. 198)

Berdasarkan tampilan output chart di atas menunjukkan grafik plots. Di mana grafik plots terlihat titik – titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Artinya data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal dan menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diketahui dari nilai VIF untuk masing-masing indikator. Persyaratan untuk dapat dikatakan terbebas dari multikolinier adalah apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10, sehingga disimpulkan bahwa model tidak terkena gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 4.28 berikut:

Tabel 4.28
Asumsi Klasik Multikolinieritas

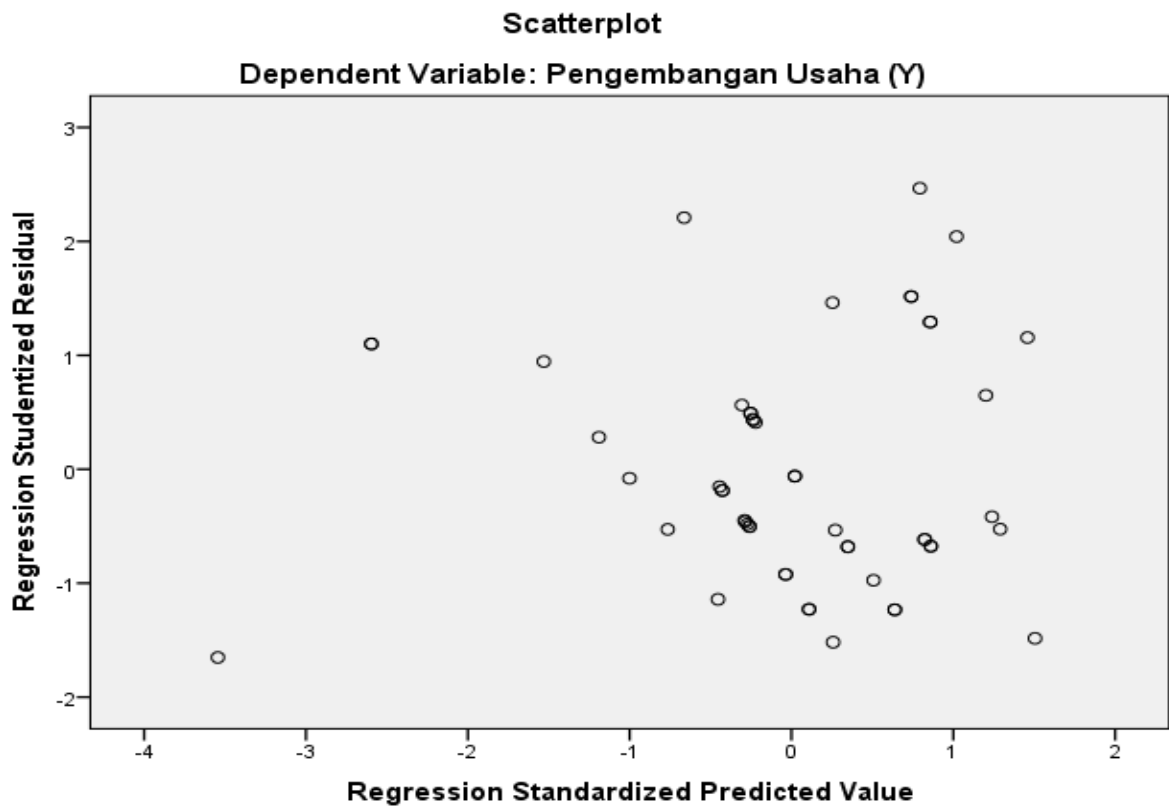
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,494	2,045		5,131	,000	
	Mother (X1)	,326	,114	,324	2,861	,006	,352
	Seductress (X2)	-,033	,054	-,041	-,609	,546	,977
	Pet (X3)	,392	,091	,407	4,329	,000	,510
	Iron Maden (X4)	,366	,100	,322	3,665	,001	,584

a. Dependent Variable: Pengembangan Usaha (Y)
Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 11, hal. 198)

Berdasarkan Tabel 4.28 diatas nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Dapat disimpulkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas atau dengan kata lain H_0 diterima dan H_1 ditolak.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Analisis asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* nilai residual variabel dependen. Pengambilan kesimpulan diketahui dari memerhatikan sebaran plot data. Jika sebaran data tidak mengumpul di satu sudut / bagian maka disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga dikatakan data adalah homogen. Hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar 4.2, berikut:



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 11, hal. 198)

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat data residual berupa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yaitu variance residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap (homoskedastisitas).

4.4 Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah analisis data yang dilakukan berdasarkan atas jawaban responden yang telah dijabarkan dalam analisis diatas, yang telah diujikan data uji validitas dan reliabilitasnya sehingga dapat dilanjutkan dalam analisa inferensial dengan alat-alat analisis secara statistik.

Data yang diperoleh melalui kuisisioner yang diajukan kepada responden, kemudian dilakukan pengelompokkan skor dari masing-masing variabel untuk analisis inferensial. Alat analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian adalah menggunakan alat analisis regresi berganda, untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel independen terhadap dependen secara bersama-sama dan analisis korelasi untuk mengetahui derajat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menghindari kesalahan maka proses estimasi dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Process for Social Science* Versi 21.00 (SPSS 21.00).

4.4.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas yang meliputi *Mother* (X_1), *Seductress* (X_2), *Pet*

(X₃), dan *Iron maiden* (X₄) terhadap Pengembangan usaha (Y). Berikut adalah tabel hasil pengujian analisis regresi berganda, perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.00 :

Tabel 4.29
Estimasi Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,494	2,045		5,131	,000
	Mother (X1)	,326	,114	,324	2,861	,006
	Seductress (X2)	-,033	,054	-,041	-,609	,546
	Pet (X3)	,392	,091	,407	4,329	,000
	Iron Maden (X4)	,366	,100	,322	3,665	,001
	F hitung	43,660				,000
	R square	,788				

a. Dependent Variable: Pengembangan Usaha (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 12, hal. 200)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 21 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,494 + 0,326X_1 - 0,033X_2 + 0,392X_3 + 0,366X_4$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (α) sebesar 10,494 memberikan pengertian jika seluruh variabel dependen sama dengan nol (0), maka besar rata - rata pengembangan usaha

Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta adalah sebesar 10,494.

2. Nilai Koefisien regresi atas variabel *Mother* (X_1) adalah sebesar 0,326 dengan tanda positif yang berarti, setiap penambahan per satu – satuan variabel *mother* maka pengembangan usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta akan meningkat sebesar 0,326
3. Nilai Koefisien regresi atas variabel *eductress* (X_2) adalah sebesar -0,033 dengan tanda negatif yang berarti, setiap penambahan per satu – satuan variabel *eductress* maka pengembangan usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta akan menurun sebesar 0,033
eductress (X_2)
4. Nilai Koefisien regresi atas variabel *pet* (X_3) adalah sebesar 0,392 dengan tanda positif yang berarti, setiap penambahan per satu – satuan variabel *pet* maka pengembangan usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta akan meningkat sebesar 0,392
5. Nilai koefisien regresi atas variabel *Iron Maden* (X_4) adalah sebesar 0,366 dengan tanda positif yang berarti, setiap penambahan per satu – satuan variabel *Iron Maden* maka pengembangan usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta akan meningkat sebesar 0,366.

4.4.2 Pengujian Hipotesis

1. Ada pengaruh yang signifikan dan positif dari gaya kepemimpinan *mother* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta

a) Hipotesis 1 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan *mother* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan *mother* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta

H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan *mother* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta

b) Kriteria

Jika sig. penelitian < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika sig. penelitian > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

c) Hasil

Dari tabel 4.29 di atas diketahui bahwa koefisien regresi variabel gaya *mother* sebesar 0,326 dan probabilitas sebesar 0.006. Pada tingkat signifikansi α : 5 %

maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $p = 0.006 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, gaya *mother* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Pasar Beringharjo Yogyakarta,. sehingga **hipotesis 1 dalam penelitian ini terbukti**

2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya *seductress* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta.

a) Hipotesis 2 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya *seductress* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya *seductress* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta

H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya *seductress* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta

b) Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c) Hasil

Dari tabel 4.29 di atas diketahui bahwa koefisien regresi variabel gaya *seductress* sebesar -0,033 dan probabilitas sebesar 0.546. Pada tingkat signifikansi $\alpha : 5 \%$ maka koefisien regresi tersebut tidak signifikan karena $p = 0.546 > 0,05$. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, faktor *seductress* terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Pasar Beringharjo Yogyakarta, sehingga **hipotesis 2 dalam penelitian ini tidak terbukti.**

3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya *pet* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta

a) Hipotesis 3 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya *pet* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta.

H₀ : Tidak terdapat yang pengaruh positif dan signifikan dari gaya *pet* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta

H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya *pet* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta

b) Kriteria

Jika sig. penelitian < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika sig. penelitian > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

c) Hasil

Dari tabel 4.29 di atas diketahui bahwa koefisien regresi variabel faktor *pet* sebesar 0,392 dan probabilitas sebesar 0.000. Pada tingkat signifikansi α : 5 %

maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $p = 0.000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, gaya *pet* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Pasar Beringharjo Yogyakarta, sehingga **hipotesis 3 dalam penelitian ini terbukti**

4. Ada pengaruh yang signifikan dari gaya iron maiden terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta

a) Hipotesis 4 : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari *iron maiden* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya *iron maiden* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *iron maiden* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta

b) Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c) Hasil

Dari tabel 4.29 di atas diketahui bahwa koefisien regresi variabel gaya *iron maiden* sebesar 0,366 dan probabilitas sebesar 0.001. Pada tingkat signifikansi α : 5 % maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $p = 0.001 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, gaya *iron maiden* terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Pasar Beringharjo Yogyakarta, sehingga **hipotesis 4 dalam penelitian ini terbukti**

5. Kepemimpinan perempuan yang terdiri dari gaya *mother, seductress, pet, dan iron maiden* secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Pasar Beringharjo Yogyakarta .

a) Hipotesis 5 : Diduga Kepemimpinan perempuan yang terdiri dari gaya *mother, seductress, pet, dan iron maiden* secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Pasar Beringharjo Yogyakarta.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan perempuan yang terdiri dari gaya *mother, seductress, pet, dan iron maiden* secara bersama – sama terhadap

pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Pasar Beringharjo Yogyakarta.

Ha : Terdapat pengaruh Kepemimpinan perempuan yang terdiri dari gaya *mother*, *seductress*, *pet*, dan *iron maiden* secara bersama – sama terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Pasar Beringharjo Yogyakarta.

b) Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H0 diterima dan Ha ditolak.

c) Hasil

Dari Tabel 4.29 di atas diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 43,666 dan probabilitas sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi $\alpha : 5 \%$ maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $p = 0,000 < 0,05$. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan perempuan yang terdiri dari gaya *mother*, *seductress*, *pet*, dan *iron maiden* secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Pasar Beringharjo Yogyakarta, **sehingga hipotesis 5 dalam penelitian ini terbukti.**

6. **Gaya kepemimpinan perempuan yang paling berpengaruh terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Pasar Beringharjo Yogyakarta adalah gaya *pet*.** Hal ini dapat di lihat pada tabel 4.29 di mana nilai koefisien regresi pada variabel *pet* sebesar 0,392.
7. Besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0,788, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 78,8 % sisanya sebesar 21,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini

4.5 Pembahasan

Tabel 4.30
Rekapitulasi Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H ₁	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan <i>mother</i> terhadap pengembangan usaha	Terbukti
H ₂	Diduga ada pengaruh yang signifikan dari gaya <i>seductress</i> terhadap pengembangan usaha	Tidak Terbukti
H ₃	Diduga ada pengaruh yang signifikan dari gaya <i>pet</i> terhadap pengembangan usaha	Terbukti
H ₄	Diduga ada pengaruh yang signifikan dari gaya <i>iron maiden</i> terhadap pengembangan usaha	Terbukti
H ₅	Diduga ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan perempuan yang terdiri dari gaya <i>mother</i> , <i>seductress</i> , <i>pet</i> dan <i>iron maiden</i> terhadap pengembangan usaha secara bersama - sama	Terbukti
H ₆	Gaya kepemimpinan perempuan yang paling berpengaruh terhadap pengembangan usaha adalah gaya <i>pet</i>	

Sumber: Data primer diolah, 2018

1. **Pengaruh *mother* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta.**

Seorang wanita kadang-kadang menemukan bahwa dirinya menjadi ibu dalam sebuah kelompok atau organisasi yang digelutinya dimana ia menjadi pemimpin dalam forum tersebut. Di asumsikan bahwa perempuan adalah seorang yang simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk diajak berbicara tentang masalah pribadi. Dengan asumsi tersebut diharapkan bahwa para anggota atau rekan-rekan yang memiliki masalah dapat terhibur dengan berbicara padanya.

Peran ibu adalah relatif aman dalam kepemimpinan perempuan. Seorang ibu tidak selalu rentan dalam mengejar seksual karena mereka tersedia untuk semua orang. Namun, peran perempuan sebagai pemimpin tipe *mother* ini memiliki konsekuensi negatif bagi kinerja yaitu *reward* yang diberikan bukan atas hasil tindakan sendiri tetapi untuk organisasi yang dikelola, aspek yang dominan, diharapkan sebagai —*the good mother*l dimana ibu adalah menjaga dirinya sebagai seorang yang tidak kritis.

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel karakteristik *mother* sebagian responden menyatakan setuju terhadap butir pernyataan seperti mampu bersikap hati – hati dan penuh pertimbangan dalam bertindak memiliki nilai rata – rata sebesar 4,25, Mampu menjadi pendengar yang baik bagi karyawan memiliki nilai mean sebesar 4,08, Mampu bersikap tegas ketika karyawan melakukan kesalahan memiliki nilai mean sebesar 4,06 , Memberikan perhatian kepada karyawan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,17 dan memiliki kecenderungan menggunakan perasaan dalam bertindak memiliki nilai rata – rata sebesar 4,00. Namun ada satu item yang nilainya

rendah yaitu merasa paling mengetahui dibandingkan karyawan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,32. Dengan demikian perlu adanya perbaikan pada karakteristik paling mengetahui dibandingkan karyawan lainnya dengan cara ketahui dulu penyebab permasalahan tersebut, berpikir secara logis, memiliki rasa empati, dan selalu berpikir positif .

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya karakteristik *mother* terhadap pengembangan usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,326 dan probabilitas sebesar 0,006 ($0,006 < 0,05$).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2013) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Pengembangan Usaha Bisnis Keluarga “Bakpia Pathuk” di Koperasi Sumekar di mana faktor *mother* berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Usaha Bisnis Keluarga “Bakpia Pathuk” di Koperasi Sumekar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khakimah (2006) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor *mother* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh

2. Pengaruh gaya *seductress* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Los 16-17 Pasar Beringharjo Yogyakarta.

Gaya peran kepemimpinan perilaku *seductress* perempuan ini lebih dari peran ibu, yang cenderung memperkenalkan unsur persaingan dan kecemburuan. Sang ibu yang dapat memiliki banyak anak ini lebih sulit untuk menarik secara seksual. Persepsi bahwa peran *the "sex object"* adalah berpotensi sebagai penggoda seksual yang diinginkan, walaupun perempuan itu sendiri mungkin tidak sadar berperilaku menggoda atau bisa menjadi penyemangat bagi lingkungannya. Perilaku *seductress* ini juga dapat menimbulkan konflik dalam lingkungan.

Hasil analisis statistik deskriptif diketahui sebagian responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan seperti mampu dengan mudah mempengaruhi tindakan karyawan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,21, mudah mendekati karyawan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,22, mampu membuat karyawan menjadi kurang tenang hatinya memiliki nilai rata – rata sebesar 3,01, menimbulkan pertentangan ditempat usaha memiliki nilai rata – rata sebesar 3,01 dan mampu menimbulkan semangat kebersamaan dengan karyawan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,27. Hal ini perlu diperhatikan bahwa responden menjawab pernyataan pada variabel perilaku *seductress* kebanyakan kurang setuju atau berada pada kategori sedang, oleh karena itu perlu adanya perbaikan perilaku *seductress* dengan cara mengubah pola pikir, membuang kebiasaan buruk sebagai provokator dalam sebuah lingkungan yang dijalani, jauhi hal yang membuat kita melakukan kebiasaan buruk serta mencari kesibukan diri dengan hal yang positif.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya *seductress* terhadap pengembangan usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,033 dan probabilitas sebesar 0,546 ($0,546 > 0,05$).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2012) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap epektifitas organisasi dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor *seductress* terbukti tidak berpengaruh terhadap epektifitas organisasi. Selain itu juga hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mawengkang (2010) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor *seductress* terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh gaya *pet* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Pasar Beringharjo Yogyakarta

Salah satu gaya yang menggambarkan kepemimpinan perempuan yaitu gaya *pet* (kesayangan). Karakter kesayangan diadopsi oleh karyawan sebagai hal yang dapat menghibur untuk menunjukkan kehebatan dalam kepemimpinan perempuan. Karakter ini juga diharapkan agar dapat mengagumi sosok laki-laki, namun tidak untuk berhubungan dengan mereka.

Hasil analisis statistik deskriptif diketahui bahwa sebagian responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pada variabel gaya *pet* (kesayangan). Namun terdapat satu item yang membuat responden kurang setuju terhadap pernyataan tersebut yaitu Cenderung kurang dihargai oleh karyawan. Cara yang dapat dilakukan adalah pertama mengetahui dulu apa penyebab sehingga karyawan kurang menghargai. Selain itu juga bisa dengan memberi teguran dengan tegas terhadap karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel gaya *pet* (kesayangan) sebesar 0,392 dan probabilitas sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya *pet* (kesayangan) terhadap pengembangan usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2013) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Pengembangan Usaha Bisnis Keluarga “Bakpia Pathuk” di Koperasi Sumekar di mana faktor kepemimpinan perempuan yaitu *Pet* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Usaha Bisnis Keluarga “Bakpia Pathuk” di Koperasi Sumekar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khakimah (2006) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen dengan hasil penelitian faktor kepemimpinan perempuan yaitu *Pet* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan

Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2012) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap epektifitas organisasi dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan perempuan yaitu *pet* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap terhadap epektifitas organisasi. Selain itu juga hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mawengkang (2010) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan perempuan yaitu *pet* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh gaya *iron maiden* terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik Di Los 16-17 Pasar Beringharjo Yogyakarta

The “iron maiden” adalah perubahan pada masa kini, peran dimana perempuan yang kuat ditempatkan. Berbanding jauh dengan tiga peran perempuan sebelumnya. Peran *iron maiden* ini ditunjukkan oleh seorang pemimpin perempuan dengan gaya kompetensi yang dimiliki dengan cara terus terang dan ingin memposisikan diri setara dengan siapa pun.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan sebagian responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pada variabel faktor *iron maiden*. Namun ada satu item yang membuat responden merasa kurang setuju terhadap pernyataan tersebut yaitu dianggap angkuh oleh karyawan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,01. Hal ini perlu

adanya perbaikan seperti dari dalam diri dengan memperbaiki kedisiplinan kita, tidak membawa sara yang dimaksud jangan pernah menunjukkan diskriminasi kepada karyawan baik dari segi perbedaan agama, suku, ras warna kulit dan sebagainya. selanjutnya cara yang dapat dilakukan adalah lebih meluangkan waktu untuk berinteraksi dengan karyawan, mengembangkan budaya continuous improvment, coaching bawahan yang membutuhkan serta menjalankan peraturan perusahaan secara konsisten.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya *iron maiden* terhadap pengembangan usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,366 dan probabilitas sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$)

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2013) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Pengembangan Usaha Bisnis Keluarga “Bakpia Pathuk” di Koperasi Sumekar di mana faktor kepemimpinan perempuan yaitu *Iron Maden* (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Usaha Bisnis Keluarga “Bakpia Pathuk” di Koperasi Sumekar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khakimah (2006) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen dengan hasil penelitian faktor kepemimpinan perempuan yaitu *Iron Maden* (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas

Kesehatan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2012) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap epektifitas organisasi dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan perempuan yaitu *Iron Maiden* (X₄) berpengaruh signifikan terhadap terhadap epektifitas organisasi. Selain itu juga hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mawengkang (2010) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama – sama faktor kepemimpinan perempuan yaitu *Iron Maiden* (X₄) berpengaruh signifikan terhadap berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh kepemimpinan perempuan yang terdiri dari gaya mother, seductress, pet, dan iron maiden secara bersama – sama terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Los 16-17 Pasar Beringharjo Yogyakarta

Organisasi menjadi tanggung jawab sumber daya manusia didalamnya, dan didalam organisasi tersebut akan terbagi menjadi beberapa bagian, demikian pula sumber daya manusia nya pun akan dibagi menjadi sekelompok orang yang memiliki tanggung jawab sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Menurut Rivai (2004) Suatu kegiatan dikatakan efektif dalam kelompok bilamana seseorang dapat melakukan dua fungsi, yaitu fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah dalam artian dapat memberikan saran penyelesaian, informasi dan pendapat,

fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial dalam artian mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar menengahi perselisihan perbedaan pendapat, persetujuan dengan kelompok lain dan memastikan individu merasa dihargai oleh kelompok.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diketahui bahwa sebagian responden setuju bahwa pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Los 16-17 Pasar Beringharjo Yogyakarta dipengaruhi oleh kepemimpinan perempuan. Namun ada beberapa pernyataan dari keempat variabel tersebut yang membuat responden kurang setuju antara lain pada pernyataan merasa paling mengetahui dibandingkan karyawan dengan nilai rata – rata sebesar 3,32, pernyataan mampu dengan mudah mempengaruhi tindakan karyawan dengan nilai rata – rata sebesar 3,21, pernyataan cenderung kurang dihargai oleh karyawan dengan nilai rata – rata sebesar 3,32, pernyataan diianggap angkuh oleh karyawan dengan nilai rata – rata sebesar 3,01, pernyataan mampu memberikan tunjangan kepada karyawan seperti THR, bonus, jatah libur, izin sakit dengan nilai rata – rata sebesar 3,31, pernyataan mampu membayar pinjaman usaha dengan nilai rata – rata sebesar 3,31 serta pernyataan mampu membayar pajak bangunan, listrik, tagihan telepon tempat usaha dengan nilai rata – rata sebesar 3,23.

Berdasarkan tabel ANOVA diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 43,660 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka varibael gaya *Mother* (X_1), *Seductress* (X_2), *Pet* (X_3) dan *Iron Maden* (X_4) secara bersama – sama berpengaruh

signifikan terhadap pengembangan usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2013) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Pengembangan Usaha Bisnis Keluarga “Bakpia Pathuk” di Koperasi Sumekar di mana secara bersama – sama faktor kepemimpinan perempuan yaitu *Mother* (X_1), *Seductress* (X_2), *Pet* (X_3) dan *Iron Maden* (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Usaha Bisnis Keluarga “Bakpia Pathuk” di Koperasi Sumekar. Selain itu juga hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khakimah (2006) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen dengan hasil penelitian secara bersama – sama faktor kepemimpinan perempuan yaitu *Mother* (X_1), *Seductress* (X_2), *Pet* (X_3) dan *Iron Maden* (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2012) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap epektifitas organisasi dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama – sama faktor kepemimpinan perempuan yaitu *Mother* (X_1), *Seductress* (X_2), *Pet* (X_3) dan *Iron Maden* (X_4) berpengaruh signifikan terhadap epektifitas organisasi. Selain itu juga hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mawengkang (2010) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama – sama faktor kepemimpinan perempuan yaitu

Mother (X_1), *Seductress* (X_2), *Pet* (X_3) dan *Iron Maden* (X_4) berpengaruh signifikan terhadap berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan perempuan yaitu *Mother* (X_1), *Seductress* (X_2), *Pet* (X_3) dan *Iron Maden* (X_4) secara bersama – sama terhadap pengembangan usaha telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kanter (1977, hal. 233-236) bahwa yang menggambarkan kepemimpinan perempuan adalah pemimpin yang dapat mengasahi, membimbing, dan memberi semangat terhadap karyawannya hingga mencapai tujuan organisasi yang nantinya akan berdampak pada perkembangan usaha yang dijalankannya. Hal tersebut dapat terwujud dari gaya – gaya yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan yaitu *mother*, *seductress*, *pet*, dan *iron maiden* .

6. Gaya kepemimpinan perempuan yang paling berpengaruh terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta adalah faktor *pet*. Hal ini dapat dibuktikan pada nilai koefisien regresi dimana faktor *pet* memiliki koefisien regresi terbesar di antara fakto faktor lainnya. Selain itu juga hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden sebagian besar sangat setuju terhadap pernyataan pada item pernyataan pada variabel *pet* di mana nilai rata – rata sebesar 4,23 atau berada pada kategori sangat kuat. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2013) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap

Pengembangan Usaha Bisnis Keluarga “BAKPIA PATHUK” di KOPERASI SUMEKAR. di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pet tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan usaha.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Kepemimpinan Perempuan terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan dari gaya *mother* terhadap pengembangan usaha.
2. Ada pengaruh yang signifikan dari gaya *seductress* terhadap pengembangan usaha.
3. Ada pengaruh yang signifikan dari gaya *pet* terhadap pengembangan usaha.
4. Ada pengaruh yang signifikan dari gaya *iron maiden* terhadap pengembangan usaha.
5. Ada pengaruh secara bersama sama dari gaya kepemimpinan perempuan yang terdiri dari faktor *mother*, *seductress*, *pet*, dan *iron maiden* terhadap pengembangan usaha.
6. Gaya kepemimpinan perempuan yang paling berpengaruh terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16 Dan Los 17 Di Pasar Beringharjo Yogyakarta adalah gaya *pet*

5.2 Saran

1. Paguyuban Los 16 dan Los 17 di Pasar Beringharjo Yogyakarta perlu mempertahankan faktor *mother*. Karena terbukti faktor *mother* terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Pasar Beringharjo Yogyakarta. Dalam hal ini Paguyuban Los 16 dan Los 17 di Pasar Beringharjo Yogyakarta perlu mempertahankan karakteristik memberikan

perhatian terhadap karyawan, bersikap tegas terhadap karyawan yang membuat kesalahan dan mampu bersikap hati – hati dan penuh pertimbangan dalam bertindak.

2. Paguyuban Los 16 dan Los 17 di Pasar Beringharjo Yogyakarta perlu meningkatkan faktor *seductress*. karena terbukti faktor *seductress* tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Pasar Beringharjo Yogyakarta. Cara yang dapat dilakukan dengan mengubah pola pikir, membuang kebiasaan buruk sebagai provokator dalam sebuah lingkungan yang dijalani, jauhi hal yang membuat kita melakukan kebiasaan buruk serta mencari kesibukan diri dengan hal yang positif.
3. Paguyuban Los 16 dan Los 17 di Pasar Beringharjo Yogyakarta perlu mempertahankan faktor *pet*. Karena terbukti faktor *pet* terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Pasar Beringharjo Yogyakarta. Dalam hal ini Paguyuban Los 16 dan Los 17 di Pasar Beringharjo Yogyakarta perlu mempertahankan sikap menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan, Mau mendengarkan nasehat dari karyawan, Mudah bergaul di tempat usaha dengan karyawan serta Memupuk kerjasama dengan karyawan.
4. Paguyuban Los 16 dan Los 17 di Pasar Beringharjo Yogyakarta perlu mempertahankan faktor *pet*. Karena terbukti faktor *iron maiden* terbukti

berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha pakaian konveksi dan batik di Pasar Beringharjo Yogyakarta. Dalam hal ini Paguyuban Los 16 dan Los 17 di Pasar Beringharjo Yogyakarta perlu mempertahankan mau menerima saran dari karyawan, mampu bersikap bijaksana dalam mengambil keputusan dan mau mengakui keahlian yang dimiliki masing – masing karyawan.

5. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dengan kriteria yang lebih luas lagi dan mencakup semua elemen populasi sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih mencerminkan kondisi yang sebenarnya, hasil mampu digeneralisasikan dan lebih representatif. Selain itu juga dapat dilakukan dengan melakukan pengembangan terhadap model ini dengan menambahkan variabel lain yang belum digunakan pada model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'anul Karim, (2002), Jakarta : CV. Daruss Sunnah.
- Alwi, S., (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi pertama, Yogyakarta : BPF.
- Carter, S.L and Shaw, E., (2006), *Women's Business Ownership: Recent Research And Policy Development*, diakses pada tanggal 6 April 2018 di <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1052562916639079>
- Departemen pendidikan Nasional,(2003), *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*, Jakarta; Balai Pustaka
- Fitriani, A., (2015), *Gaya Kepemimpinan Perempuan*, diakses pada tanggal 6 April 2018 di <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/TAPIS/article/view/845/728>
- Fakih, M., (1997). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta 61
- Ghozali, I., (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi kelima, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, I., (2006), *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, P., S., Malayu (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hazefa, K., Hirni, (2014), *Komunikasi Perempuan Pengusaha*, diakses pada tanggal 23 april 2014 di www.pustaka.unpad.ac.id
- Kanter, Rosabeth Moss. (1997). *Men And Women of The Corporation*. Penerbit Harper Collins Publishers.
- Kartono, Kartini.,(2010), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir,(2008), *Studi Kelayakan Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. Jakarta; Penerbit Prenada Media Group
- Kurniawati, Diana. (2013), *Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Usaha Bisnis Keluarga "Bakpia Pathuk" di Koperasi Sumekar Yogyakarta*

- Muller, Claudia, (2006), *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perempuan Pengusaha dalam Mendirikan dan Mengembangkan Usahanya di Propinsi NAD*, diakses pada tanggal 23 april 2014 di www.pustaka.unpad.ac.id
- Prawirokusumo, Soeharto (2010) *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*, Edisi pertama, Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta
- Purnamasari, L., Dewi, (2006), *Mencari Model Perempuan Pemimpin Di Era Wikinomics*, diakses pada 23 april 2014 di www.e-journal.stainkudus.ac.id
- Rianse, Usman. (2011) *Kewirausahaan*, Kendari: Penerbit Unhalu Pers.
- Rivai, Veithzal. dan Sagala, Ella, J., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi kedua, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. dan Mulyadi, Deddy., (2010), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi ketiga, Jakarta : Rajawali Press.
- Simamora, Henry (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono(2007), *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Bisnis* , Bandung : Alfabeta.
- Supardi, (2005), *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UII Press.
- Suryana, Y., dan Bayu, K (2011), *Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*, Edisi pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Yukl, Gary., (1998), *Kepemimpinan dalam Organisasi —terj.*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Prentice Hall.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SURAT PENGANTAR

Yth. Ibu/Bapak/Saudara

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir, bersama ini saya mohon bantuan Ibu/Bapak/Saudara bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Kuesioner ini ditujukan untuk diisi oleh Ibu/Bapak/Saudara dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Ibu/Bapak/Saudara berikan nantinya adalah jawaban yang obyektif dan realistis agar diperoleh hasil maksimal.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap pengembangan usaha. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Pengembangan Usaha Pakakaian Konveksi dan Batik di Pasar Beringharjo Yogyakarta”.

Demikian surat pengantar ini disampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Yustian Rahayu

1. Identitas Responden

Mohon Ibu/Bapak/Saudara bersedia mengisi daftar isian berikut dengan cara menjawab atau menyilangi salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan keadaan sebenarnya.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Umur :
 - a. Kurang dari 30 tahun
 - b. 30 – 40 tahun
 - c. 40 – 50 tahun
4. Pendidikan :
 - a. Sarjana
 - b. Diploma I, II, III
 - c. SMU dan SMK
 - d. SLTP
 - e. SD
5. Lama Usaha :
 - a. Kurang dari 1 tahun
 - b. Lebih dari 1 – 5 tahun
 - c. Lebih dari 5 – 10 tahun
 - d. Lebih dari 10 tahun
6. Penghasilan Perbulan :
 - a. < 10 juta
 - b. Lebih dari 10 – 20 juta
 - c. Lebih dari 20 – 30 juta
 - d. Lebih dari 40 – 50 juta
 - e. Lebih dari 50 juta
7. Jumlah Karyawan :
 - a. Tidak memiliki karyawan
 - b. < 5 orang
 - c. 5 – 10 orang
 - d. 10 – 15 orang
 - e. > 20 orang
 - f.
8. Jenis Usaha :
 - a. Baju Konveksi
 - b. Batik

2. Petunjuk Menjawab

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak/Saudara, dengan cara memberi tanda silang (X) pada kotak jawaban yang dianggap sesuai.
2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kategori pilihan:

Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5

Jawaban Setuju (S) diberi nilai 4

Jawaban Biasa (B) diberikan nilai 3

Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2

Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Ibu/Bapak/Saudara.

A. KEPEMIMPINAN PEREMPUAN (X)

NO	Pernyataan	SS	S	B	TS	STS
		5	4	3	2	1
Mother (X₁)						
1.	Saya memberikan perhatian kepada karyawan.	5	4	3	2	1
2.	Saya memberikan nasihat kepada karyawan.	5	4	3	2	1
3.	Saya mampu bersikap tegas ketika karyawan melakukan kesalahan.	5	4	3	2	1
4.	Saya mampu menjadi pendengar yang baik bagi karyawan	5	4	3	2	1
5.	Saya mampu bersikap hati – hati dan penuh pertimbangan dalam bertindak	5	4	3	2	1
6.	Saya memiliki kecenderungan menggunakan perasaan dalam bertindak	5	4	3	2	1
7.	Saya merasa paling mengetahui dibandingkan karyawan	5	4	3	2	1

NO.	Pernyataan	SS	S	B	TS	STS
-----	------------	----	---	---	----	-----

		5	4	3	2	1
	SEDUCTRESS (X₂)					
1.	Saya menjadi penyemangat kerja bagi karyawan.	5	4	3	2	1
2.	Saya mudah mempengaruhi pikiran karyawan	5	4	3	2	1
3.	Saya mampu dengan mudah mempengaruhi tindakan karyawan	5	4	3	2	1
4.	Saya mudah mendekati karyawan	5	4	3	2	1
5.	Saya mampu membuat karyawan menjadi kurang tenang hatinya	5	4	3	2	1
6.	Saya mampu menimbulkan pertentangan di tempat usaha.	5	4	3	2	1
7.	Saya mudah memberikan pujian terhadap karyawan karena prestasinya	5	4	3	2	1
8.	Saya mampu menimbulkan semangat kebersamaan dengan karyawan	5	4	3	2	1

NO.	Pernyataan	SS	S	B	TS	STS
		5	4	3	2	1
	PET (X₃)					
1.	Saya terlihat menyenangkan bagi karyawan.	5	4	3	2	1
2.	Saya memberikan perhatian secara pribadi bagi karyawan	5	4	3	2	1
3.	Saya mampu menghargai kemampuan	5	4	3	2	1

	yang dimiliki karyawan					
4.	Saya mau mendengarkan saran dari karyawan	5	4	3	2	1
5.	Saya mudah bergaul dengan karyawan ditempat usaha	5	4	3	2	1
6.	Saya mampu menimbulkan kerjasama dengan karyawan	5	4	3	2	1
7.	Saya terlihat kurang maksimal dalam memimpin	5	4	3	2	1
8.	Saya cenderung kurang dihargai oleh karyawan	5	4	3	2	1

NO.	Pernyataan	SS	S	B	TS	STS
		5	4	3	2	1
IRON MAIDEN (X4)						
1.	Saya memiliki keinginan kuat untuk mencapai tujuan.	5	4	3	2	1
2.	Saya yakin dengan keputusan saya sendiri	5	4	3	2	1
3.	Saya mau menerima saran dari karyawan	5	4	3	2	1
4.	Saya mau menerima kritikan karyawan	5	4	3	2	1
5.	Saya merasa puas ketika karyawan dapat mencapai hasil yang telah ditetapkan	5	4	3	2	1
6.	Saya dianggap angkuh oleh karyawan	5	4	3	2	1
7.	Saya mampu mengendalikan aktivitas kerja karyawan ditempat usaha	5	4	3	2	1
8.	Saya ingin karyawan patuh terhadap	5	4	3	2	1

	saya					
9.	Saya menuntut karyawan untuk disiplin	5	4	3	2	1
10.	Saya mampu bersikap bijaksana dalam mengambil keputusan	5	4	3	2	1
11.	Saya mengakui keahlian yang dimiliki masing – masing karyawan	5	4	3	2	1

B. PENGEMBANGAN USAHA (Y)

NO.	Pernyataan	SS	S	B	TS	STS
		5	4	3	2	1
MERENCANAKAN BISNIS (Y₁)						
1.	Saya mampu menjaga kondisi fisik saya untuk dapat merencanakan usaha	5	4	3	2	1
2.	Saya memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan usaha	5	4	3	2	1
3.	Saya mampu memecahkan permasalahan yang terjadi di tempat usaha	5	4	3	2	1
4.	Saya mampu berpikir positif apabila terjadi kerugian dalam usaha	5	4	3	2	1
5.	Saya mampu menjaga kebersihan lingkungan usaha dengan maksimal	5	4	3	2	1
6.	Saya mampu menjaga norma agama dalam menjalankan usaha	5	4	3	2	1

NO.	Pernyataan	SS	S	B	KS	TS
------------	-------------------	-----------	----------	----------	-----------	-----------

		5	4	3	2	1
MENETAPKAN TARGET BISNIS (Y₂)						
1.	Saya mampu menjual barang yang berbeda dengan pesaing usaha lainnya.	5	4	3	2	1
2.	Saya mampu mengatasi tantangan jumlah barang dari pesaing usaha lain.	5	4	3	2	1
3.	Saya mampu mematok harga dalam menjual barang	5	4	3	2	1
4.	Saya mampu menambah jumlah karyawan	5	4	3	2	1

NO.	Pernyataan	SS	S	B	TS	STS
		5	4	3	2	1
MODAL BERWIRAUSAHA (Y₃)						
1.	Saya mampu menyediakan bahan pembantu seperti plastik, tali, tas belanja	5	4	3	2	1
2.	Saya mampu menyediakan barang dagangan untuk dijual	5	4	3	2	1
3.	Saya mampu memiliki atau membayar lokasi usaha	5	4	3	2	1
4.	Saya mampu membangun tempat usaha	5	4	3	2	1
5.	Saya mampu menjaga kepercayaan pelanggan	5	4	3	2	1
6.	Saya mampu bersikap santun terhadap pelanggan	5	4	3	2	1
7.	Saya mampu bersikap jujur dalam proses produksi barang	5	4	3	2	1

8.	Saya mampu bersikap jujur dalam perkataan	5	4	3	2	1
9.	Saya mampu memberikan pembaruan terhadap model pakaian yang dijual	5	4	3	2	1
10.	Saya mampu mengantarkan pesanan dengan tepat waktu	5	4	3	2	1
11.	Saya mampu menaati hukum yang berlaku	5	4	3	2	1

NO.	Pernyataan	SS	S	B	TS	STS
		5	4	3	2	1
STRATEGI MEMILIH LOKASI (Y₄)						
1.	Pencahayaan dilokasi usaha terang	5	4	3	2	1
2.	Sirkulasi udara ditempat usaha nyaman tidak pengap.	5	4	3	2	1
3.	Kemampuan menyusun tata letak barang dagangan	5	4	3	2	1
4.	Kemampuan merawat, merapikan dan menyusun barang	5	4	3	2	1
5.	Kenyamanan lokasi usaha	5	4	3	2	1
6.	Keamanan tempat usaha terjamin	5	4	3	2	1
7.	Kerapian tempat usaha agar tidak berantakan	5	4	3	2	1
8.	Kemampuan menampilkan <i>layout</i> yang menarik	5	4	3	2	1

NO.	Pernyataan	SS	S	B	TS	STS
------------	-------------------	-----------	----------	----------	-----------	------------

		5	4	3	2	1
STRATEGI PEMASARAN (Y₅)						
1.	Saya mampu menawarkan harga yang bersaing dibanding pesaing lainnya	5	4	3	2	1
2.	Saya mampu menjamin kualitas bahan pakaian yang saya jual	5	4	3	2	1
3.	Saya mampu melayani pesanan secara maksimal, sesuai dan tepat waktu	5	4	3	2	1
4.	Ramah dalam melayani pelanggan	5	4	3	2	1

NO.	Pernyataan	SS	S	B	TS	STS
		5	4	3	2	1
STRATEGI KEUANGAN (Y₆)						
1.	Saya mampu mencapai target penjualan	5	4	3	2	1
2.	Saya mampu membeli bahan pembantu seperti tas, tali, tas belanja secara teratur	5	4	3	2	1
3.	Saya mampu membeli barang dagangan secara teratur	5	4	3	2	1
4.	Saya mampu memberikan gaji kepada karyawan	5	4	3	2	1
5.	Saya mampu memberikan tunjangan kepada karyawan seperti THR, bonus, jatah libur, izin sakit.	5	4	3	2	1
6.	Saya mampu membayar pinjaman usaha	5	4	3	2	1
7.	Saya mampu membayar pajak bangunan,	5	4	3	2	1

	listrik, tagihan telepon tempat usaha					
--	---------------------------------------	--	--	--	--	--

NO.	Pernyataan	SS	S	B	TS	STS
		5	4	3	2	1
STRATEGI BERSAING (Y₇)						
1.	Saya mampu menyesuaikan barang dagangan sesuai permintaan pelanggan	5	4	3	2	1
2.	Saya mampu memberikan produk unggulan dibanding pesaing lain	5	4	3	2	1
3.	Saya dapat melayani pelanggan dengan ramah, senang hati, dan memberikan yang terbaik	5	4	3	2	1
4.	Saya dapat melayani pelanggan dengan senang hati.	5	4	3	2	1
5.	Saya dapat melayani pelanggan dengan memberikan yang terbaik	5	4	3	2	1
6.	Saya dapat menemukan cara yang lebih inovatif untuk mengembangkan usaha	5	4	3	2	1

LAMPIRAN 2

VALIDITAS RELIABILITAS VARIABEL MOTHER

		Correlations							
		mother1	mother2	mother3	mother4	mother5	mother6	mother7	Total
1	Pearson		,743**	,735**	,678**	,571**	,667**	,346*	,823**
	mother Correlation								
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,012	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
2	Pearson	,743**			,605**	,717**	,667**	,346*	,852**
	mother Correlation			,794**					
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,012	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
3	Pearson	,735**	,794**	1	,732**	,738**	,694**	,403**	,884**
	mother Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
4	Pearson	,678**	,605**	,732**		,620**	,687**	,404**	807**
	mother Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,003	000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
5	Pearson	,571**	,717**	,738**	,620**		,745**	,373**	,835**
	mother Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,006	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
6	Pearson	,667**	,667**	,694**	,687**	,745**	1	,465**	,857**
	mother Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
7	Pearson	,346*	,346*	,403**	,404**	,373**	,465**	1	,628**
	mother Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,012	,012	,003	,003	,006	,001		,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52

total	Pearson Correlation	,823**	,852**	,884**	,807**	,835**	,857**	,628**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

			%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	7

LAMPIRAN 3

VALIDITAS RELIABILITAS SEDUCTRESS

Correlations

		Seductress 1	Seductress 2	Seductress 3	Seductress 4	Seductress 5	Seductress 6	Seductress 7	Seductress 8	total
Seductress1	Pearson Correlation	1	,619**	,455**	,558**	,656**	,632**	,265	,613**	,788**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000	,057	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Seductress2	Pearson Correlation	,619**	1	,510**	,610**	,492**	,530**	,416**	,616**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	52	52	52	52	5	52	52	52	52
Seductress3	Pearson Correlation	,455**	,510**	1	,501**	,419**	,434**	,269	,557**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,002	,001	,054	,000	,000
	N	52	52	52	52	2	52	52	52	52
Seductress4	Pearson Correlation	,558**	,610**	,501**	1	,706**	,561**	,288*	,642**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,039	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Seductress5	Pearson Correlation	,656**	,492**	,419**	,706**	1	,517**	,322*	,596**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000		,000	,020	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Seductress6	Pearson Correlation	,632**	,530**	,434**	,561**	,517**	1	,348*	,761**	,789**
	Sig. (2-tailed)									

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000		,011	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Seductress7	Pearson Correlation	,265	,416**	,269	,288*	,322*	,348*	1	,477**	,575**
	Sig. (2-tailed)	,057	,002	,054	,039	,020	,011		,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Seductress8	Pearson Correlation	,613**	,616**	,557**	,642**	,596**	,761**	,477**	1	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
total	Pearson Correlation	,788**	,777**	,690**	,797**	,778**	,789**	,575**	,864**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		%
Valid	52	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	8

LAMPIRAN 4

VALIDITAS RELIABILITAS PET

Correlations

		pet1	pet2	pet3	pet4	pet5	pet6	pet7	pet8	total
pet1	Pearson	1	,743**	,735**	,678**	,571**	,667**	,346*	,823**	,597**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,012	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
pet2	Pearson	,743**	1	,794**	,605**	,717**	,667**	,346*	,852**	,641**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,012	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
pet3	Pearson	,735**	,794**	1	,732**	,738**	,694**	,403**	,884**	,724**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
pet4	Pearson	,678**	,605**	,732**	1	,620**	,687**	,404**	,807**	,651**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
pet5	Pearson	,571**	,717**	,738**	,620**	1	,745**	,373**	,835**	,718**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,006	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
pet6	Pearson	,667**	,667**	,694**	,687**	,745**	1	,465**	,857**	,792**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
pet7	Pearson	,346*	,346*	,403**	,404**	,373**	,465**	1	,628**	,465**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,012	,012	,003	,003	,006	,001		,000	,001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

pet8	Pearson Correlation	,823**	,852**	,884**	,807**	,835**	,857**	,628**	1	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	,597**	,641**	,724**	,651**	,718**	,792**	,465**	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability

Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	8

LAMPIRAN 5

VALIDITAS RELIABILITAS IRON

Correlations

	Iron1	Iron2	Iron3	Iron 4	Iron5	Iron6	Iron7	Iron8	Iron9	Iron10	Iron11	Total
iron Pearson	1	,369**	,411**	,248	,300*	,318*	,432**	,257	,563**	,392**	,512**	,609**
iron Correlation												
1 Sig. (2-tailed)		,007	,002	,076	,031	,022	,001	,065	,000	,004	,000	,000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
iron Pearson	,369**	1	,767**	,613**	,517**	,412**	,549**	,517**	,606**	,706**	,722**	,811**
iron Correlation												
2 Sig. (2-tailed)	,007		,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
iron Pearson	,411**	,767**	1	,630**	,436**	,465**	,490**	,451**	,594**	,645**	,659**	,785**
iron Correlation												
3 Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,001	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
iron Pearson	,248	,613**	,630**	1	,504**	,459**	,353*	,412**	,608**	,592**	,664**	,720**
iron Correlation												
4 Sig. (2-tailed)	,076	,000	,000		,000	,001	,010	,002	,000	,000	,000	,000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
iron Pearson	,300*	,517**	,436**	,504**	1	,33**	,454**	,406**	,607**	,522**	,567**	,725**
iron Correlation												
5 Sig. (2-tailed)	,031	,000	,001	,000		,000	,001	,003	,000	,000	,000	,000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
iron Pearson	,318*	,412**	,465**	,459**	,633**	1	,315*	,346*	,486**	,506**	,543**	,671**
iron Correlation												
6 Sig. (2-tailed)	,022		,001	,001	,000		,023	,012	,000	,000	,000	,000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
iron Pearson	,432**	,549**	,490**	,353*	,454**	,315*	1	,533**	,763**	,453**	,618**	,723**
iron Correlation												
7 Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,010	,001	,023		,000	,000	,001	,000	,000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

iron	Pearson	,257	,517**	,451**	,412**	406**	,346*	,533**		686**	458**	496**	,661**
8	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,065	,000	,001	,002	,003	,012	,000		,000	,001	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
iron	Pearson	,563**	,606**	,594**	,608**	,607**	,486**	,763**	,686**		,640**	,786**	,886**
9	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	52	52			52	52	52	52	52	52	52	52
iron	Pearson	,392**	,706**	,645**	,592**	,522**	,506**	,453**	,458**	,640**	1	,757**	,798**
10	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000		,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
iron	Pearson	,512**	,722**	,659**	,664**	,567**	,543**	,618**	,496**	,786**	,757**		,879**
11	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
total	Pearson	,609**	,811**	,785**	,720**	,725**	,671**	,723**	,661**	,886**	,798**		,879**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	11

LAMPIRAN 6

DESKRIPTIF MOTHER

mother1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	39	75,0	75,0	76,9
5,00	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

mother2

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	39	75,0	75,0	76,9
5,00	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

mother3

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	45	86,5	86,5	88,5
5,00	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

mother4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	45	86,5	86,5	88,5
5,00	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

mother5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	35	67,3	67,3	69,2
5,00	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

mother6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	1	1,9	1,9	3,8
4,00	46	88,5	88,5	92,3
5,00	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

mother7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	21	40,4	40,4	42,3
4,00	22	42,3	42,3	84,6
5,00	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

LAMPIRAN 7

DESKRIPTIF SEDUCTRESS

Seductress 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	22	42,3	42,3	44,2
5,00	29	55,8	55,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Seductress 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	42	80,8	80,8	82,7
5,00	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Seductress 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	25	48,1	48,1	50,0
4,00	24	46,2	46,2	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Seductress 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	6	11,5	11,5	13,5
Valid 4,00	42	80,8	80,8	94,2
5,00	3	5,8	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Seductress 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
Valid 4,00	38	73,1	73,1	75,0
5,00	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Seductress 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	6	11,5	11,5	13,5
Valid 4,00	39	75,0	75,0	88,5
5,00	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Seductress 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	18	34,6	34,6	36,5
Valid 4,00	29	55,8	55,8	92,3
5,00	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Seductress 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	1	1,9	1,9	3,8
Valid 4,00	46	88,5	88,5	92,3
5,00	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

LAMPIRAN 8**DESKRIPTIF PET****Pet 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	39	75,0	75,0	76,9
5,00	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Pet 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	39	75,0	75,0	76,9
5,00	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Pet 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	45	86,5	86,5	88,5
5,00	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Pet 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	45	86,5	86,5	88,5
5,00	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Pet 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
4,00	35	67,3	67,3	69,2
5,00	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Pet 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	1	1,9	1,9	3,8
4,00	46	88,5	88,5	92,3
5,00	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Pet 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	21	40,4	40,4	42,3
Valid 4,00	22	42,3	42,3	84,6
5,00	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

LAMPIRAN 9**DESKRIPTIF IRON****Iron 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	31	59,6	59,6	61,5
Valid 4,00	13	25,0	25,0	86,5
5,00	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Iron 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	4	7,7	7,7	9,6
Valid 4,00	42	80,8	80,8	90,4
5,00	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Iron 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
Valid 4,00	43	82,7	82,7	84,6
5,00	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Iron 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	1	1,9	1,9	3,8
Valid 4,00	45	86,5	86,5	90,4
5,00	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Iron 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	15	28,8	28,8	30,8
Valid 4,00	33	63,5	63,5	94,2
5,00	3	5,8	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Iron 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	19	36,5	36,5	38,5
Valid 4,00	30	57,7	57,7	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Iron 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	11	21,2	21,2	23,1
Valid 4,00	37	71,2	71,2	94,2
5,00	3	5,8	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Iron 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	12	23,1	23,1	25,0
Valid 4,00	37	71,2	71,2	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Iron 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	3	5,8	5,8	7,7
Valid 4,00	45	86,5	86,5	94,2
5,00	3	5,8	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Iron 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	4	7,7	7,7	9,6
Valid 4,00	44	84,6	84,6	94,2
5,00	3	5,8	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Iron 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	3	5,8	5,8	7,7
Valid 4,00	47	90,4	90,4	98,1
5,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

LAMPIRAN 10**DESKRIPTIF PENGEMBANGAN USAHA****Y₁**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	19	36,5	36,5	38,5
4,00	32	61,5	61,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y₂

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	16	30,8	30,8	32,7
4,00	34	65,4	65,4	98,1
5,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y₃

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	22	42,3	42,3	44,2
4,00	27	51,9	51,9	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	24	46,2	46,2	48,1
4,00	27	51,9	51,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	13	25,0	25,0	26,9
4,00	38	73,1	73,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	16	30,8	30,8	32,7
4,00	34	65,4	65,4	98,1
5,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	6	11,5	11,5	13,5
Valid 4,00	41	78,8	78,8	92,3
5,00	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	9	17,3	17,3	19,2
Valid 4,00	38	73,1	73,1	92,3
5,00	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	23	44,2	44,2	46,2
Valid 4,00	27	51,9	51,9	98,1
5,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	23	44,2	44,2	46,2
4,00	26	50,0	50,0	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	2	3,8	3,8	5,8
Valid 4,00	48	92,3	92,3	98,1
5,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	4	7,7	7,7	9,6
Valid 4,00	45	86,5	86,5	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	6	11,5	11,5	13,5
Valid 4,00	42	80,8	80,8	94,2
5,00	3	5,8	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	5	9,6	9,6	11,5
Valid 4,00	45	86,5	86,5	98,1
5,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	5	9,6	9,6	11,5
Valid 4,00	46	88,5	88,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	2	3,8	3,8	5,8
Valid 4,00	46	88,5	88,5	94,2
5,00	3	5,8	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	6	11,5	11,5	13,5
Valid 4,00	43	82,7	82,7	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	2	3,8	3,8	5,8
Valid 4,00	47	90,4	90,4	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
Valid 3,00	10	19,2	19,2	21,2
4,00	41	78,8	78,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	15	28,8	28,8	30,8
Valid 4,00	28	53,8	53,8	84,6
5,00	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	1	1,9	1,9	3,8
Valid 4,00	50	96,2	96,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
Valid 4,00	51	98,1	98,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	6	11,5	11,5	13,5
Valid 4,00	45	86,5	86,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	15	28,8	28,8	30,8
4,00	36	69,2	69,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	5	9,6	9,6	11,5
4,00	45	86,5	86,5	98,1
5,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	7	13,5	13,5	15,4
4,00	44	84,6	84,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	2	3,8	3,8	5,8
4,00	48	92,3	92,3	98,1
5,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	7	13,5	13,5	15,4
Valid 4,00	38	73,1	73,1	88,5
5,00	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	2	3,8	3,8	5,8
Valid 4,00	46	88,5	88,5	94,2
5,00	3	5,8	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	6	11,5	11,5	13,5
Valid 4,00	43	82,7	82,7	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	2	3,8	3,8	5,8
Valid 4,00	47	90,4	90,4	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	10	19,2	19,2	21,2
Valid 4,00	41	78,8	78,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	15	28,8	28,8	30,8
Valid 4,00	28	53,8	53,8	84,6
5,00	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
Valid 3,00	1	1,9	1,9	3,8
Valid 4,00	50	96,2	96,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y35

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
Valid 4,00	51	98,1	98,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y36

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
Valid 3,00	6	11,5	11,5	13,5
Valid 4,00	45	86,5	86,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y37

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
Valid 3,00	15	28,8	28,8	30,8
Valid 4,00	36	69,2	69,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y38

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	36	69,2	69,2	71,2
Valid 4,00	13	25,0	25,0	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y39

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	35	67,3	67,3	69,2
Valid 4,00	14	26,9	26,9	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y40

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	39	75,0	75,0	76,9
Valid 4,00	10	19,2	19,2	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y41

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	40	76,9	76,9	78,8
Valid 4,00	9	17,3	17,3	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y42

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	28	53,8	53,8	55,8
Valid 4,00	21	40,4	40,4	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y43

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,9	1,9	1,9
2,00	1	1,9	1,9	3,8
Valid 3,00	37	71,2	71,2	75,0
4,00	12	23,1	23,1	98,1
5,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y44

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
2,00	22	42,3	42,3	44,2
3,00	15	28,8	28,8	73,1
4,00	8	15,4	15,4	88,5
5,00	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y45

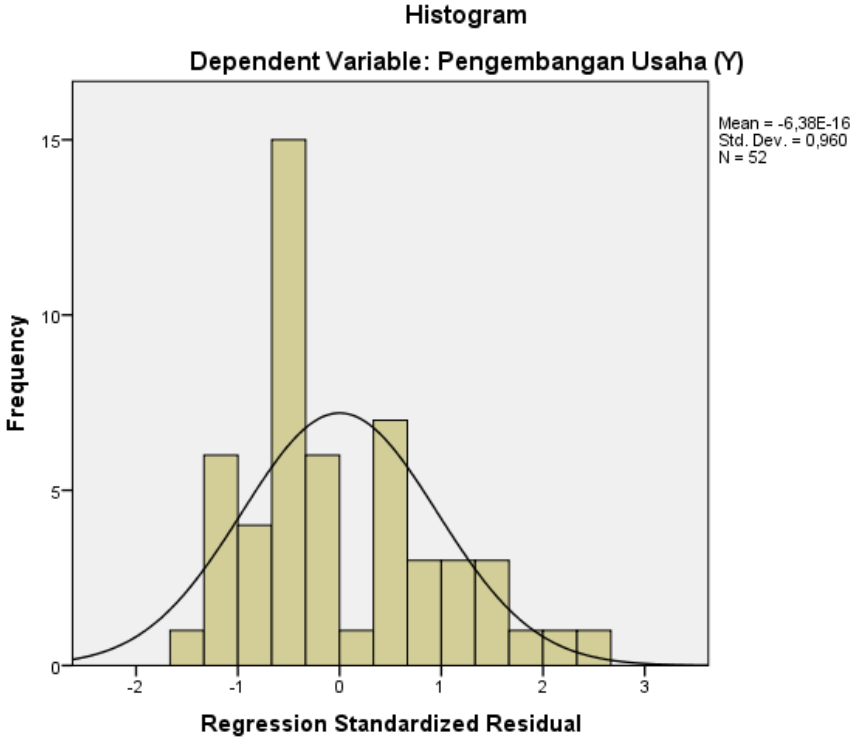
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	20	38,5	38,5	40,4
4,00	29	55,8	55,8	96,2
5,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y46

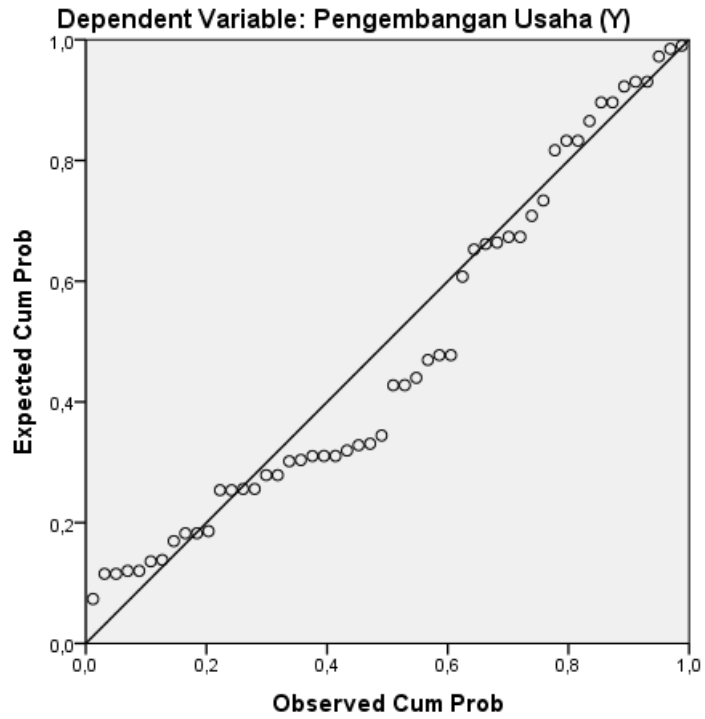
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	34	65,4	65,4	67,3
4,00	16	30,8	30,8	98,1
5,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

LAMPIRAN 11

UJI ASUMSI KLASIK



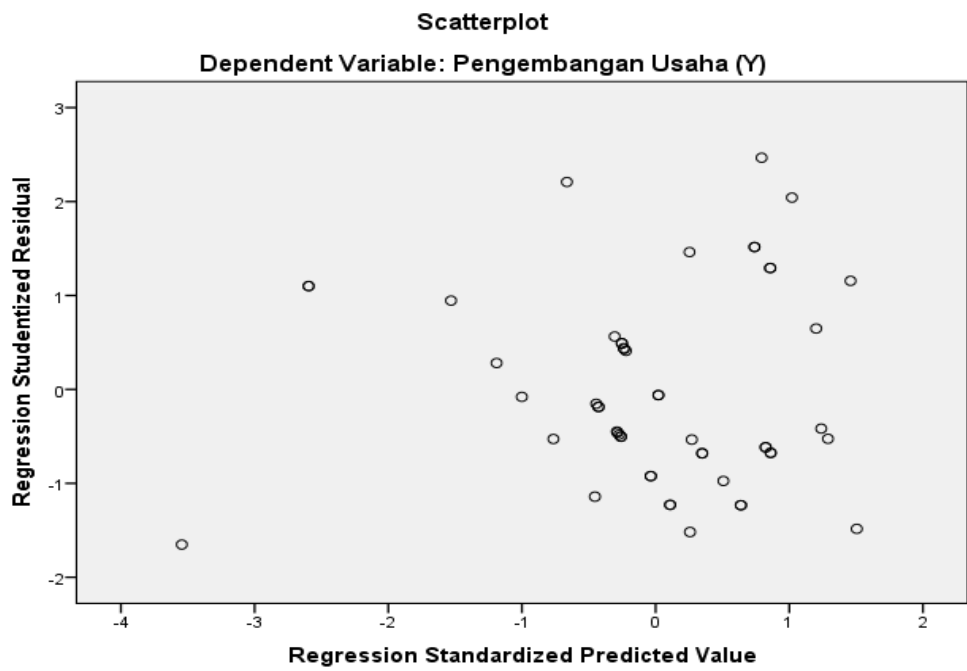
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	10,494	2,045		5,131	,000		
Mother (X1)	,326	,114	,324	2,861	,006	,352	2,843
Seductress (X2)	-,033	,054	-,041	-,609	,546	,977	1,024
Pet (X3)	,392	,091	,407	4,329	,000	,510	1,962
Iron Maden (X4)	,366	,100	,322	3,665	,001	,584	1,713

a. Dependent Variable: Pengembangan Usaha (Y)



LAMPIRAN 12


PERSAMAAN REGRESI

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,494	2,045		5,131	,000
	Mother (X1)	,326	,114	,324	2,861	,006
	Seductress (X2)	-,033	,054	-,041	-,609	,546
	Pet (X3)	,392	,091	,407	4,329	,000
	Iron Maden (X4)	,366	,100	,322	3,665	,001
	F hitung	43,660				,000
	R square	,788				

a. Dependent Variable: Pengembangan Usaha (Y)

LAMPIRAN 13

SURAT IJIN PENELITIAN

 **UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**
FAKULTAS EKONOMI
Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor : 136/DEK/10/Div.SDM/IV/2018
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Paguyuban Lor 16- 17
Pasar Beringharjo Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Yustian Rahayu
No. Mahasiswa : 10311028
Jurusan : Manajemen
Alamat : Cebongan Ngestiharjo, Kasihan Bantul No. 314 RT 11


Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

“ Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Gaya Mother, Seductrees, Pet dan Iron Maiden Terhadap Pengembangan Usaha Konveksi dan Batik di Los -16 – 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta ”

Dosen Pembimbing : Dra. Trias Setiawati M. Si.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut. Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 23 April 2018
Dekan,

Dr. D. Agus Harjito, M. Si.
NIK. : 87 311 0103

LAMPIRAN 14

Dokumentasi Lokasi Penelitian

1. Los 16 Pasar Beringharjo Yogyakarta



Gambar 14.1 Los 16 Pasar Beringharjo Yogyakarta

Sumber: Dokumentasi Penulis, 2018

2. Lorong Los 16 Pasar Beringharjo Yogyakarta



Gambar 14.2 Lorong Los 16 Pasar Beringharjo Yogyakarta

Sumber: Dokumentasi Penulis, 2018

3. Los 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta



**Gambar 14.3 Los 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta
Sumber Dokumentasi Penulis, 2018**

4. Lorong Los 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta



**Gambar 14.4 Lorong Los 17 Pasar Beringharjo Yogyakarta
Sumber: Dokumentasi Penulis, 2018**

5. Foto Ketua Paguyuban Los 16 – 17 Pasar Beringharjo



**Gambar 14.5 Foto Ketua Paguyuban Los 16 – 17 Pasar
Beringharjo Yogyakarta
Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018**

LAMPIRAN 15

Biodata Peneliti

Nama : Yustian Rahayu

Tempat, Tanggal Lahir : Yogyakarta, 17 Desember 1992

Jenis Kelamin : Perempuan

NIM : 10311028

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Cebongan Ngestiharjo Kasihan Bantul no 314, RT 11, D.I.
Yogyakarta

Pendidikan Formal :

1. 1997 – 1998 : TK Pertiwi 42
2. 1998 – 2004 : SD Tamansari III
3. 2004 - 2007 : SMP N 7 Yogyakarta
4. 2007 - 2010 : SMA N 4Yogyakarta
5. 2010- 2018 : Universitas Islam Indonesia

Email : yustianrahayu@gmail.com

